



INSTITUTIONEN FÖR SOCIOLOGI OCH ARBETSVETENSKAP

EFFEKTER AV ETT FÖRÄNDRAT FACKLIGT LANDSKAP

En kvalitativ studie om hur förändrade fackliga förutsättningar påverkat ombudsmän

Patrik Andersson

Examensarbete:	15 hp
Program:	Arbetsvetarprogrammet
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	Vt 2020
Handledare:	Stefan Schedin
Examinator:	Jesper Prytz

Abstract

Examensarbete:	15 hp
Program:	Arbetsvetarprogrammet
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	Vt 2020
Handledare:	Stefan Schedin
Examinator:	Jesper Prytz
Nyckelord:	Fackförbund, gränslöst arbete, inre motivation, medlemmar, moralisk stress, ombudsman, rollteori.

Syfte:	Denna studie syftar till att genom intervjuer med anställda ombudsmän inom två av LOs medlemsförbund, GS facket och Livsmedelsarbetareförbundet, söka kunskap om det förändrade fackliga landskapet har påverkat fackförbundens ombudsmän i deras arbete och arbetsuppgifter.
Teori:	Tidigare fackföreningsforskning kring ombudsmän, minskat medlemskap och partrelationens utveckling. Rollteori, moralisk stress, inre motivation samt gränslöst arbete.
Metod:	Studien bygger på en kvalitativ metod där datainsamlingen skett genom fyra semistrukturerade intervjuer med anställda ombudsmän hos GS facket och LIVS. Empirin har transkriberats och tematiskt kodats för att finna centrala teman samt generera teoretiska förklaringsmodeller. De mest framstående teman har sedan analyserats med hjälp av ovan nämnda teorier.
Resultat:	Studiens resultat påvisar att förändrade fackliga förutsättningar har bidragit till en viss förändring i ombudsmännens arbete. Främst har den lokala fackliga förmågan minskat, vilket resulterat i mer ärenden som kommer direkt till ombudsmännen. Den ökade arbetsbelastningen har bidragit till en rollkonflikt och rolloklarhet till följd av olika förväntningar, vilket i sin tur resulterar i en moralisk stress då ombudsmännen blir oroade över huruvida de har tid och möjlighet att bistå samtliga medlemmar med hjälp. Det tycks dock ännu inte påverka ombudsmännen negativt i en större utsträckning, då den inre motivationen är så pass hög. Ombudsmännen prioriterar att hjälpa medlemmarna i högre grad än att utföra andra arbetsuppgifter som de förväntas göra, vilket bidrar till att arbetet blir gränslöst då de uppgifter som prioriteras bort får utföras utanför förlagd arbetstid.

Tack!

Till Mamma och Pappa, mina största supportrar och förebilder. Till min handledare Stefan Schedin för otaliga timmar av samtal, intressanta diskussioner, skratt och vägledning, Till Leif Smith, min största fackliga inspirationskälla och förebild. Till alla er som genom sena, dimmiga kvällar och tidiga, slöa mornar gjort min studietid till oförglömlig. Och till alla er fackligt anställda och förtroendevalda, som varje dag kämpar för att gemene man ska få ett så tryggt arbetsliv som möjligt.

Ett särskilt stort tack till de ombudsmän som, i en smått kaotisk tid på Svensk arbetsmarknad till följd av Coronapandemin, tagit sig tiden att öppna upp er inför mig. Ni är det underlag denna studie grundar sig i.

Göteborg

28 maj 2020

Innehållsförteckning

Inledning	1
1.1 Syfte och frågeställningar	1
1.2 Disposition	2
1.3 Avgränsningar	2
1.4 Uppsatsens bidrag till arbetsvetenskapen	2
2. Bakgrund	3
2.1 Fackföreningsrörelsen	3
2.2 Saltsjöbadsavtalet	4
2.3 GS facket	4
2.4 Livsmedelsarbetareförbundet	5
3. Tidigare forskning	5
3.1 Den svenska partsrelationens utveckling	5
3.2 Nutidens organisering	7
3.3 Ombudsmannen	9
4. Teoretiska perspektiv	11
4.1 Rollteori	11
4.2 Moralisk stress	13
4.3 Inre motivation	15
4.4 Gränslöst arbete	15
5. Metod	17
5.1 Undersökningsmetod	17
5.2 Urval	18
5.3 Insamling av empiri	18
5.4 Analysmetod	19
5.5 Studiens tillförlitlighet	20
5.6 Forskningsetiska principer	20
5.7 Metoddiskussion	20
6. Resultat	22
6.1 Minskad facklig organisering	22
6.2 Rollteori	24
6.3 Moralisk stress	27
6.4 Inre motivation	29
6.5 Gränslöst arbete	30
7. Analys	32

7.1 Minskad facklig organisering	33
7.2 Rollteori	34
7.3 Moralisk stress	36
7.4 Inre motivation	37
7.5 Gränslöst arbete	38
8. Sammanfattning och slutsatser	40
8.1 Förslag på vidare forskning	41
Referenslista	43
Bilagor	47

1. Inledning

Sedan Saltsjöbadsavtalet år 1938 mellan Landsorganisationen i Sverige (LO) och Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF, senare Svenskt Näringsliv) har fackföreningar fört sina medlemmars talan mot arbetsgivarsidan gällande frågor som direkt eller indirekt påverkar medlemmarna i sitt arbetsliv (Berglund och Schedin, 2009). På lokal nivå har traditionellt talan förts av fackklubben på den egna arbetsplatsen, men även till stor del av ombudsmän (Fredriksson och Gunnmo, 1984). En ombudsman är anställd av fackförbundet, och kan säga fungerar som en stöttepelare, med hög kunskap och insikt i avtal, lagar och regler som gäller inom de specifika branscher ombudsmannen företräder. Ombudsmännen fungerar således som den instans dit medlemmar i fackförbundet bör vända sig om problem, tvister eller funderingar uppstår för att på ett mer professionellt sätt få hjälp.

Mellan åren 2000 till 2018 har den fackliga anslutningsgraden i LOs medlemsförbund minskat med 26 procentenheter, motsvarande cirka 550 000 individer (LO, 2018 och Kjellberg, 2019). Trenden med sjunkande medlemssiffror bland LO-förbunden blir påtaglig hos flera av fackföreningarna som tvingas se sig om efter alternativa tillvägagångssätt och organisationsförändringar. Forskningsrapporter som idag belyser problemet tenderar att inrikta sig på varför medlemskapen minskar samt hur det påverkar det fackliga landskapet, snarare än hur det påverkar förbundens anställda och förtroendevalda i deras arbete och arbetsuppgifter.

1.1 Syfte och frågeställningar

Denna studie syftar till att genom intervjuer med anställda ombudsmän inom två av LOs medlemsförbund, GS facket och Livsmedelsarbetareförbundet, söka kunskap om det förändrade fackliga landskapet har påverkat fackförbundens ombudsmän i deras arbete och arbetsuppgifter.

- Har den minskade fackliga anslutningsgraden påverkat förutsättningarna för ombudsmännens arbete?
- Hur påverkas ombudsmännens psykosociala arbetsmiljö av de förändrade förutsättningarna?

1.2 Disposition

Denna studie redogör i bakgrunden för fackföreningsrörelsen och Saltsjöbadsavtalet. Det förändrade fackliga landskapet behandlas under tidigare forskning i form av partsrelationens utveckling mellan arbetsgivare och fackförening, nutidens organisering samt ombudsmannen i sin yrkesroll.

De teoretiska ramarna utgörs av inre motivation, gränslöst arbete, moralisk stress samt rollteori och redogörs för i teorikapitlet. Metodkapitlet redogör för vald arbetsprocess. Efter följer en resultatredovisning av empiri, analys utifrån de teoretiska ramarna samt avslutande sammanfattande diskussion med slutsatser.

1.3 Avgränsningar

Vad gäller såväl fackförbund som ombudsmän finns en mängd definitioner och anseenden om innebörden. Studien begränsar sig till två av LOs medlemsförbund, GS facket och Livsmedelsarbetareförbundet, samt ombudsmän med en förhandlande roll. Främst då traditionen inom LO förbunden bygger på förhandlande ombudsmän och deras förmåga att företräda kollektivet. I dagens allt mer individualiserade samhälle företräder exempelvis ombudsmännen inom facken för tjänstemän inte medlemmar på samma vis, här ges individuell personlig rådgivning inför en löneförhandling, medan ombudsmännen inom LO förbunden utför en kollektiv löneförhandling för samtliga medlemmar på arbetsplatsen.

1.4 Uppsatsens bidrag till arbetsvetenskapen

Det svenska arbetsmarknadssystemet bygger på relationen mellan arbetsgivare och arbetare samt utgår från att bägge parter är relativt jämnstarka. Om medlemsantalet för fackföreningarna understiger 50 procent kan legitimiteten ifrågasättas då förbunden inte längre representerar majoriteten av arbetare och kan således tvinga fram ett behov av ett uppdaterat arbetsmarknadssystem. När medlemsantalet sjunker förändras fackföreningarnas ekonomi, legitimitet och möjlighet till påverkan vilket tvingar fackföreningarna att ta till åtgärder för att fortsatt kunna bedriva sin verksamhet. Denna studie ämnar att bidra till det arbetsvetenskapliga forskningsområdet genom att undersöka hur det förändrade fackliga landskapet har påverkat ombudsmän i deras arbete.

2. Bakgrund

Nedan följer en kort redogörelse av fackföreningsrörelsen, det huvudavtal svensk arbetsmarknad grundas i samt en presentation av de två undersökta fackföreningarna för att ge en förförståelse till studien.

2.1 Fackföreningsrörelsen

Det finns ingen vedertagen definition av begreppet facklig organisation, men oftast benämns fackföreningsrörelsen som en intresseorganisation, där individer med gemensamma intressen i organiserade former ställer krav på institutioner och grupper i samhället. Sveriges äldsta fackförening Stockholms typografiska förening (senare GS facket) bildades 1846 som en faktor av industrialismens intåg, det föll sig naturligt att individer gemensamt försökte hävda sitt ekonomiska intressen mot arbetsgivarna. Runt 1900 hade Sverige ett 30-tal fackförbund. För att samordna fackförbunden och stärka arbetarnas ställning bildades 1898 LO (Fredriksson och Gunnmo, 1984). Idag finns 54 fackförbund. Det största, Unionen, företräder cirka 660 000 medlemmar. Det minsta, Svenska Hamnarbetarförbundet företräder cirka 1300 medlemmar (Fackförbund.com, 2020).

Fackföreningarnas basala uppgifter innebär representation av medlemmar i avseenden som direkt eller indirekt drabbar dem i arbetslivet. Det innebär bland annat frågor gällande lön, medbestämmande, arbetets förläggning, arbetsmiljö, tecknande av kollektivavtal, anställningsform etcetera (Berglund och Schedin, 2009). Den mest utpräglade uppgiften för fackförbunden är att, tillsammans med arbetsgivarorganisationer, förhandla kollektivavtal där det framgår vilka spelregler som ska gälla för respektive avtalsområde baserat på arbetets särdrag och bransch (Fredriksson och Gunnmo, 1984). För att exemplifiera har GS facket 15 olika branschspecifika kollektivavtal, där Tidningsavtalet gäller för arbeten inom grafisk bransch, medan Sågverksavtalet gäller för arbeten inom sågverk.

Fackföreningarnas verksamheter kan sägas vara beroende av ombudsmännen och deras kompetens, då verksamhet till stor del bygger på att ombudsmännen kan företräda medlemmarna som en motpart mot arbetsgivaren, vilket får som följd att exempelvis

regionala avdelningskontor i stor utsträckning utgår och organiseras från ombudsmännen och deras arbetsuppgifter. Fackföreningsrörelsen kan således benämnas som ett kunskapsorganisation, som enligt Svensson utgörs av anställdas specifika kompetenser. Den kunskapen och kompetensen menar Svensson är bunden till individen, snarare än organisationen. Följden kan således bli att ombudsmännen uppfattas som hela fackföreningsrörelsen, och inte bara en beståndsdel. En kunskapsorganisation är därför mycket beroende av enskilda personers kompetens, vilket gör dem mer sårbara. Det tar lång tid att utbilda och skola in nya anställda, och den kompetens som finns tenderar att vara personbunden snarare än organisationsbunden (Svensson, 2009).

2.2 Saltsjöbadsavtalet

Saltsjöbadsavtalet syftar till det huvudavtal som 1938 undertecknades av SAF och LO. Avtalet innehåller bestämmelser om hur arbetsmarknadens parter ska reglera villkoren på arbetsmarknaden utan statlig inblandning. Avtalet är ett huvudavtal, där regler om hur anstiftan av kollektivavtal ska ske samt regler om stridsåtgärder (Carlson, 1969), vilket medför att huvudavtalet bör ses som ett komplement till 1928 års lagstiftning om kollektivavtal där bestämmelse om fredsplikt för de parter som är bundna av kollektivavtal utfärdas (Nordin, 1981). Under perioden där kollektivavtalet är giltigt, får det från arbetstagarnas sida exempelvis inte ske några strejker då parterna under avtalsperioden ses som överens (Carlson, 1969).

2.3 GS facket

GS facket bildades 2009 efter sammanslagning av dåvarande Grafiska Fackförbundet Mediafacket samt Skogs- och Träfacket och är därmed Sveriges nyaste fackförbund. Förbundet organiserar cirka 50.000 arbetare inom 15 olika avtalsområden gällande skog, trä och grafisk bransch. GS facket har i dag 15 avdelningskontor runt om i landet samt förbundskontor i Stockholm men är i skrivande stund inne i en omorganisering, där avdelningskontor ska slås ihop och tillslut bilda åtta avdelningar. Förbundet har 47 anställda ombudsmän, varav 36 är avdelningsbaserade och åtta är förbundsbaserade (GS facket, 2020).

2.4 Livsmedelsarbetareförbundet

Livsmedelsarbetareförbundet (Livs) bildades 1921 och organiserar cirka 27.000 livsmedelsarbetare inom åtta avtalsområden. Livs har 10 regionala avdelningskontor, samt ett förbunds kontor i Stockholm. Förbundet har 29 anställda ombudsmän, varav 21 är avdelningsbaserade och tio är förbundsbaseade (Livs, 2020)

3. Tidigare forskning

Forskning på minskat facklig medlemskap tenderar att inrikta sig på varför medlemskapen minskar samt hur det påverkar fackföreningsrörelsen, snarare än hur det påverkar förbundens anställda. Denna studie syftar till att öka förståelsen kring hur de minskat medlemskap påverkat ombudsmännen och således ge en förklaring i hur fackföreningsrörelsen påverkas på individnivå. För att bilda en uppfattning kring hur och varför förutsättningarna för fackligt arbete förändrats presenteras nedan tidigare forskning kring partsrelationens utveckling, nutidens fackliga organisering samt ombudsmannen i sin yrkesroll.

3.1 Den svenska partsrelationens utveckling

Svensk arbetsmarknad bygger på partsrelationen mellan arbetsgivare och fackförening. Utmärkande är att relationen under långvariga tidsperioder snarare präglats av samarbete än konflikt och konfrontation. Enligt Kjellberg grundas samarbetet i att parterna under dessa perioder varit förhållandevis jämnstarka, vilket framtvingat kompromissuppgörelser (Kjellberg, 2009). Tidsperioderna av samarbete kan utmärka sig i perioder mellan större konflikter (se exempelvis Storstrejken 1909, Ådalen 1931, Metallstrejken 1945, Gruvstrejken 1969, Storkonflikten 1980 och Kommunalstrejken 2003), som samtliga har ett snarlikt årsspann mellan sig. Mellan dessa konflikter har det, i större utsträckning, rått en viss samverkan. Sent 1900-tal fram till idag har antalet större konflikter minskat avsevärt. Mellan 1980 och 1990 var det inte ovanligt med upp mot 200 strejker per år, efter 1990 uppgår den högst mätta siffran till runt 25 strejker (Svenskt Näringsliv, 2018). Statistik om antalet strejker per år säger dock ingenting om hur omfattande konflikternas ekonomiska konsekvenser är.

Idag arbetar många företag inom tillverkningsindustrin enligt organiseringsmodeller baserade på Just-in-time, som utgår från korta ställtider och minimala lager för att hålla nere kostnaderna (Börfeldt, 2009). Organiseringsmodellen är känslig för längre stopp i produktionen, och en strejk kan således försätta företaget i ett pressat ekonomiskt läge vilket kan vara en tänkbar anledning till att varsel om konflikt idag är ett fullgott medel för fackföreningarna för att komma överens med arbetsgivarorganisationer.

Även dagens partsrelation genomsyras enligt Nilsson snarare av samverkan än konflikter. Sedan 1990-talet har konflikter i viss grad kunnat undvikas då de lokala fackliga företrädarna i högre utsträckning engagerats kring verksamheten. Då fackklubbar integreras och i viss mån kan påverka beslut som direkt eller indirekt rör medlemmarnas arbetssituation minskar behovet av förhandlingar (Nilsson, 1997).

Även Huzzard och Nilsson menar att samverkan angående verksamhetsfrågor ökat lokalt, men understryker att fenomenet varierar beroende på bransch. Samtidigt menar Huzzard och Nilsson att samverkan mellan parterna gäller frågor som rör verksamheten, medan frågor om exempelvis lön fortfarande är traditionella förhandlingsfrågor, men att de tycks ha en viss effekt på varandra. Finns en god relation med samverkan sedan tidigare kan det yttra sig även i annan typ av förhandling (Huzzard och Nilsson, 2003). En högre integrering på arbetsplatsen, samt en mer individualistisk syn på samhälle och arbete menar Köpsén har påverkat den fackliga organisationens arbetssätt och tvingat fram nya sätt att arbeta. Från grundsyftet att tillvarata medlemmarnas intressen i lönefrågor, arbetsvillkor och trygghet till ett mer aktivt lokalt deltagande i förändring, produktion, organisation och medbestämmande (Köpsén, 2003).

Nilsson menar att det aktiva lokala deltagandet har mynnat ut i en förskjutning av arbetsuppgifter bland ombudsmännen, från mer traditionella förhandlingsfrågor rörande exempelvis lön eller villkor, till frågor rörande produktion och medbestämmande. Exempelvis har Hotell- och restauranganställdas förbund indikerat att deras ombudsmän kan komma att ägna 70 procent av sin arbetstid åt frågor som rör verksamheten, och flera av fackförbunden upprättat program som påvisar vikten av att facket lokalt engagerar sig kring frågor rörande verksamheten på arbetsplatserna (Nilsson, 1997).

3.2 Nutidens organisering

Under 2000-talet har en stor medlemsförändring kommit att prägla LO-förbunden. År 2000 var organisationsgraden 85 procent (LO, 2018). Organisationsgraden under 2018 uppgick till 59 procent (Kjellberg, 2019). Även antalet arbetare, såväl organiserade som oorganiserade har under perioden sjunkit, medan tjänstesektorn ökat (Kjellberg, 2009). Den nedåtgående trenden bland arbetarförbunden avspeglas inte på arbetsgivarsidan, som snarare kännetecknas av stabilitet och uppgick 2017 till en organisationsgrad på 88 procent. Enligt Kjellberg är arbetsgivarnas höga organisationsgrad en viktig förklaring till att 90 procent av arbetare återfinns inom LOs avtalsområden, även om en betydande andel inte är fackligt organiserade (Kjellberg, 2019).

Om antalet oorganiserade arbetare fortsätter sjunka i samma tempo uppskattas organiseringsgraden år 2023 uppgå till strax över 50 procent, vilket enligt Kjellberg kan bidra till negativa konsekvenser för den svenska ekonomin, och i förlängningen samhällsutvecklingen. Den svenska modellen bygger på partsrelationen mellan fack och arbetsgivare, och utgår från jämnstarka parter. Vid ett scenario där organisationsgraden understiger 50 procent kan inte partsrelationen längre ses som representativ, vilket kan medföra att den svenska arbetsmarknadsmodellen ses över (Kjellberg, 2019).

Nedgången har enligt Kjellberg försvagat fackföreningarnas legitimitet, och således försatt dem i en sämre förhandlingsposition med sämre avtal och svagare lokal rekryteringsförmåga. Om en arbetsplats har 60 procent organisationsgrad kan fackföreningen endast sägas företräda åsikterna hos de 60 procenten, vilket i sin tur har gjort det svårare för ombudsmännen att leverera fullgoda resultat åt sina medlemmar (Kjellberg, 2019), och kan vara ytterligare en bidragande faktor i en redan nedåtgående spiral. I Petzäll Mendoncas kartläggning om vilka mekanismer som styr utträden visar resultatet att den vanligaste orsaken att aktivt välja utträde ur facket är missnöje, antingen mot ombudsmännen eller i en avsaknad av syfte och nytta med medlemskapet (Petzäll Mendonca, 2014). Undersökningen understryker Kjellbergs antaganden om en svårare förhandlingsposition för ombudsmännen.

Varför arbetstagare idag väljer att inte organisera sig fackligt i lika hög utsträckning som förr kan ha en rad olika förklaringar. Enligt Kjellberg spelar alliansregeringens kraftiga höjning av avgifter till a-kassorna, samt försämring av villkoren i a-kasseförsäkringen mellan 2007-2008 en avgörande roll i medlemsnedgången. Följaktligen blev många arbetare tvingade att väga nyttan mot kostnaden av medlemskap i fack och a-kassa, vilket resulterade i att majoriteten prioriterade ett fortsatt medlemskap i a-kassan, på det fackliga medlemskapets bekostnad. Varför arbetare inte valt att komma tillbaka till fackförbunden efter att kostnaden för a-kassan delvis återställt är fortfarande ovisst. En tänkbar anledning kan enligt Kjellberg vara att den stora medlemsnedgången försvagat fackföreningarna lokalt på arbetsplatserna genom minskat underlaget för klubbar och förtroendevalda, vilket gör det svårare för klubbarna att både leverera resultat åt medlemmarna, och således rekrytera nya, vilket bidrar till den negativa spiralen. Vidare menar Kjellberg att fackförbundens rekryteringsunderlag idag är mer svårarbetat, framförallt på grund av att LO-förbunden rymmer en stor del unga och nyanlända, vilka är mindre benägna att bli medlemmar i en facklig organisation och därmed sannolikt kan vara en bidragande faktor till att förbunden inte lyckades stoppa nedgången (Kjellberg, 2019).

En liknande utveckling skedde i Tyskland, där fackliga organisationer tappat över hälften av medlemmarna sedan 1980 (Kjellberg, 2009). Legitimiteten att upprätthålla lägstalöner för stora yrkesgrupper gick förlorat, vilket resulterade i lagstadgad minimilön år 2015 (Kjellberg, 2019). Idag är Sverige, Italien och Danmark de enda kvarvarande länder i Europa som bygger sitt arbetsmarknadssystem på en partsrelation, utan statlig inblandning, vilket ombudsmännen som yrkesgrupp är beroende av. Förändras det Svenska arbetsmarknadssystemet och exempelvis löner lagstadgas riskerar ombudsmannayrket att försvinna. Fackföreningarnas uppkomst grundar sig i idén om en kamporganisation, och är således beroende av medlemmar att företräda och någonting att kämpa för (Carlsson, 1969), men även av kapitalism. För att kunna företräda medlemmarna behöver medlemmen lönearbeta åt någon annan, för att således kunna hamna i konflikt eller tvist. Fackföreningens existens grundläggs alltså i att det finns företag, med arbetare, som hamnar i konflikter. Det är således möjligt för fackföreningarna att ”arbета bort sig själva”, det vill säga få till så pass bra lagar och avtal så att medlemmarna aldrig hamnar i konflikt. Som beskrivits ovan tenderar trenden dock att dra i motsatt riktning. Ombudsmannen kan sägas vara anställda inom en bransch som senaste åren kantats av ständig

förändring, och om ingenting görs åt situationen kan det sluta med att den Svenska partsrelationen ersätts med statlig inblandning, och yrket att i framtiden ersättas av lagar och regler.

3.3 Ombudsmannen

Per definition är en ombudsman en person som företräder annan person eller företag. Inom ramen för denna studie är ombudsmannen företrädare för fackföreningens medlemmar, och företräder dem i frågor gällande arbetsrelaterade ärenden. Ombudsmannarollen innebär att individen lämnar sitt vardagliga arbete och fackliga förtroendeuppdrag för att på heltid, med anställning i ett fackförbund, företräda förbundets medlemmar i fackliga frågor.

Ombudsmän agerar inom två nivåer i fackföreningen. På riksnivå, även kallad förbunds nivå, där ombudsmännen hanterar frågor av mer övergripande karaktär som kollektivavtalsförhandlingar med motparten. Samt avdelningsnivå, där ombudsmän utifrån ett givet geografiskt område företräder enskilda medlemmar (Molin, 1985). Distinktionen mellan nivåerna beror på hur medlemmarna företräds. På förbunds nivå utgörs företrädet genom att mer övergripande förbättra situationen på arbetsplatserna genom förbättring av kollektivavtalen. På avdelningsnivå hanteras mer personärenden och direktkontakt med medlemmar.

Inom Svenska Typografförbundet omnämns ombudsmannen för första gången i skrift 1898, dock utan någon benämning på arbetets karaktär (Wessel, 1937). På IF Metalls metallkongress under tidigt 1920-tal fastslås ombudsmännens åligganden i form av ”att biträda avdelningarna och medlemmarna vid agitations- och organisationsarbetet samt vid lönerörelser och underhandlingar med arbetsgivarna” (Hallberg, 1996). Arbetsrollens karaktär har således inte förändrats nämnvärt då fokus för ombudsmannen fortfarande ligger i att företräda medlemmar (ibid). Arbetsuppgifterna och karaktären på enskilda ärenden har dock kommit att förändrats i takt med samhällsförändringar. Införandet av arbetsmarknadslagar under 1970-talet har enligt L. Smith (personlig kommunikation, 25 februari 2020) beskrivits som en bidragande faktor till förskjutning av arbetsuppgifter, från renodlade förhandlingar till att i större utsträckning ”agera polis” och se till så företag följer lagstiftningen.

Ombudsmannens grundläggande arbetsuppgifter utgår från att företräda medlemmarnas intressen vid konflikter på arbetsplatsen. Här ingår bland annat förhandling, rådgivning och information. På svensk arbetsmarknad råder förhandlingsrätt, vilket innebär att arbetsgivar- och arbetstagarorganisation samt enskild arbetsgivare äger rätten att påkalla förhandling mellan parterna. Förhandlingsrätten är bindande i den bemärkelsen att om arbetsgivaren kallar till förhandling, måste den fackliga organisationen inställa sig och vice versa. Enskild arbetare äger inte rätten att påkalla förhandling, det måste ske via arbetstagarorganisationen (Fredriksson och Gunnmo, 1984). Således kan förhandlingsrätten sägas ge upphov till ombudsmannens arbetsuppgifter. Då arbetsgivaren har en skyldighet att förhandla med den fackliga organisationen om flertalet beslut som rör anställda, behöver den fackliga organisationen skickliga yrkesmän att utföra förhandlingarna.

De medlemmar ombudsmännen företräder har självfallet ett intresse av att deras representanter har relevant erfarenhet och kunskap om de områden på arbetsmarknaden där de är verksamma. Dock tycks det vara mindre betydelsefullt vart kunskapen är införskaffad, så länge ombudsmannen besitter tillräcklig kunskap för att företräda dem. Förtroendekapitalet kan alltså sägas väga tyngre än det vetenskapliga kunskapskapitalet (Kjellberg, 1998). Den enda direkta utbildningsväg till ombudsmannayrket går via LO, där det årligen genomförs en 18 veckor lång utbildning för redan arbetande eller av förbunden tilltänkta ombudsmän (LO, 2020). Inom universitetssfären finns ingen utbildning med inriktning ombudsman, däremot kan intressenter frivilligt läsa sig till kunskap via universitetskurser inom konflikthantering, medling, arbetsrätt och liknande. Fram till 1991 fanns det enbart en person med akademisk bakgrund i ombudsmannayrket, som efter avlagd socionomexamen anställdes 1963 som ombudsman av Kommunalarbetsförbundet (Kjellberg, 1998). Det mest framträdande sätt att bli anställd som ombudsman tycks således vara en förutbestämd väg där individen skaffar sig kunskap och erfarenhet genom diverse fackliga förtroendeuppdrag och kurser, för att i slutändan besitta den kunskap som förbunden anser är fullgod för att klara av arbetsuppgifterna. Ombudsmannayrket kan således benämnas som en politisk profession, då vägen till yrket enligt Brante liknas vid ett lärlingskap där kunskapen införskaffas i själva utövandet eller genom utbildning inom organisationen. Då individer med politisk profession

besitter en kunskap som är relativt svårtillgänglig menar Brante att de ofta belönas med hög status (Brante, 1989). Exempelvis nuvarande statsminister Stefan Löfven, som innan sitt ordförandeskap på IF Metall arbetade som just ombudsman (Regeringen, 2020). Ytterligare exempel på hur politisk profession som införskaffats via ombudsmannayrket kan leda till befattningar med högre status hittas i LOs ordförandeskap, där ingen av de tills idag sittande ordföranden har avlagt universitetsexamen eller liknande adekvat utbildning, men nio av tretton LO ordföranden har innan sitt uppdrag arbetat som ombudsmän (Arbetet, 2020), (LO, 2012), (Nordin, 1981) samt (Norstedt och Söner, 1984). Samtidigt anses ombudsmannauppdraget vara den naturliga vägen att gå för att komma högre upp inom den fackliga sfären med närliggande områden. Enligt V. Elsilä (personlig kommunikation, 26 februari 2020) finnas ett ”outtalat krav” där individer på högre positioner inom fackföreningsrörelsen ska ha arbetat som ombudsman för att ha haft möjlighet att införskaffa sig den kunskap som anses nödvändig.

4. Teoretiska perspektiv

Nedan presenteras de fyra teorier som ligger till grund för analysen av empirin. Teorierna har framkommit ur en tematisk kodning av intervjuerna, och grundas således på respondenternas egna utsagor. Teorierna kan skapa en större förståelse och en möjlig förklaring kring hur det förändrade fackliga landskapet påverkat ombudsmännen. De fyra teorier som framträdande tydligast ur intervjuerna och anses mest lämpade är rollteori, moralisk stress, inre motivation samt gränslöst arbete.

4.1 Rollteori

De förväntningar som ställs på en yrkesroll kan enligt Lennéer Axelsson och Thylefors vara formella eller informella. De formellt uttalade kan exempelvis finnas i uppdragsbeskrivningar, föreskrifter eller lagar, och är oftast förknippade till position eller status på arbetsplatsen. De informella förväntningarna bygger mer på tradition, behovsanpassade eller normer, ändå är förväntningarna relativt stereotypa (Lennéer Axelsson och Thylefors, 2005).

En rollkonflikt uppstår när en arbetstagare blir utsatt för förväntningar från olika håll och nivåer, och genom att tillgodose vissa förväntningar och arbetsuppgifter påverkas andra

negativt (Eklöf, 2017). Lennéer Axelsson och Thylefors menar att det faller sig naturligt att olika aktörer har egna värderingar och övertygelse om vad en specifik roll innebär samt att yrkesroller ständigt är i förändring, vilket får som konsekvens att även kollegor, kunder, elever etcetera blir påverkade av en pågående rollkonflikt (Lennéer Axelsson och Thylefors, 2005). Eklöf menar att rollkonflikter även kan finnas naturligt i vissa yrkesroller, exempelvis chefskap, där chefen behöver arbeta mot en deadline men samtidigt hålla sina anställda nöjda och glada (Eklöf, 2017). Rollkonflikter framstår som extra tydliga enligt Lennéer Axelsson och Thylefors vid förändring, då skapandet av nya roller och ideal brottas med gamla och behöver existera samtidigt. Mellanrummet mellan det nya och det gamla tenderar att skapa en gråzon, där ingen med säkerhet vet vad som är rätt eller fel (Lennéer Axelsson och Thylefors, 2005).

De formella rollerna hos arbetstagare har enligt Lennéer Axelsson och Thylefors blivit tydligare de senare åren till följd av att företag i högre grad arbetar med målstyrning. Det tycks dock ha medfört en större oklarhet om vad rollen innebär utifrån. Då verksamheter ändrar skepnad tycks de formella förväntningarna bli tydligare medan de informella förväntningarna kan ge upphov till en rolloklarhet (Lennéer Axelsson och Thylefors, 2005). Eklöf menar att rolloklarhet som uppstår när individen är osäker på hur hen bör agera för att uppfylla målen som rollen innebär, när det råder oklarheter om vilka mål som bör prioriteras, vad individen ansvarar för samt vad som förväntas i rollen (Eklöf, 2017). Rolloklarhet kan således uppstå genom exempelvis avsaknad av uppdragsbeskrivning, påtryckningar från olika instanser om vad som behövs prioriteras, oklart preciserade uppgifter eller när individens egna föreställningar om vad arbetet innebär inte visar sig stämma. Lennéer Axelsson och Thylefors menar att oklara förväntningar per automatik för med sig negativa konsekvenser. För individer som självständigt vill forma sin arbetsroll blir utrymmet större, men samtidigt poängteras att tydliga roller oftast främjar ett framgångsrikt samarbete (Lennéer Axelsson och Thylefors, 2005). Vidare menar Eklöf att den osäkerheten som rolloklarhet tenderar att föra med sig gör arbetet mer psykiskt krävande (Eklöf, 2017).

Med alla yrkesroller kommer följaktligen förväntningar som kan yttra sig i vad arbetet innebär, hur arbetet ska gå tillväga och hur prioriteringar bör göras. Eklöf menar att det är

själva förväntningarna som är definitionen av yrket (Eklöf, 2017) Sammantaget leder motsägande förväntningar (rollkonflikt) och osäkerhet på vad som förväntas i rollen (rolloklarhet) fram till en biverkning i form av rollstress. Rollstress uppstår således av olika former på förväntningarna på en yrkesroll: Att individen förväntas känna till vad som ska göras, hur tillvägagångssättet ska ske samt besitta en förmåga att prioritera bland arbetsuppgifterna. Enligt Eklöf är rollstress en konsekvens av vaga och eller oklara direktiv och förväntningar, antingen formellt eller informellt som kan resultera i försämrad prestation, minskat engagemang, utbrändhet och diverse stresssymptom (ibid)

4.2 Moralisk stress

Uttrycket moralisk stress, även kallad etisk stress, som vanligtvis förknippas med vårdyrken och liknande känslöarbeten (Kälvemark, Höglund, Hansson, Westerholm och Arnetz, 2004) syftar till den stress som uppstår när prioriteringar måste göras och individen hamnar i konflikt med sin egna etiska uppfattning (Lennéer Axelsson och Thylefors, 2005).

Konkretiserat uppstår problemet när en individ tvingas göra en prioritering, på grund av förhållanden inom organisationen, som går emot individens egna värderingar (Eklöf, 2017).

Kälvemark m.fl. menar att den moraliska stressen ofta uppstår som en effekt av bristande resurser i form av tid och/eller personal. Om en sjuksköterska tvingas välja mellan patient A och patient B, till följd av bristande tid, blir utfallet hur hen än prioriterar att den ena patienten inte får fullgod vård, vilket skapar en inre konflikt hos sjuksköterskan då hen inte kan leva upp till sin egen moraliska etik (Kälvemark m.fl., 2004). Kontakt med människor är enligt Lennéer Axelsson och Thylefors nästan aldrig påfrestande, det är när kontakterna blir för många, för korta, för ytliga och för splittrade som det blir psykiskt påfrestande (Lennéer Axelsson och Thylefors 2005).

Ulrich, O'Donnell, Taylor, Farrar, Danis och Grady menar att problematiken i att besitta kunskapen om vad som är moraliskt och etiskt rätt, men sakna utrymme till att utföra moraliskt rätta handlingar kan resultera i ett missnöje från individen, som i längden kan bli så påfrestande att individen väljer att byta yrkesgren (Ulrich m.fl., 2007). Moralisk stress tycks även bidra till en sämre psykisk arbetsmiljö, då den enligt Lennéer Axelsson och Thylefors

(2005) är en bidragande faktor till att stressreaktioner och utmattningsdepressioner uppstår i arbetslivet (Lennéer Axelsson och Thylefors (2005).

Ulrich m.fl. menar att inom känslo- och vårdyrken, där individen på ett eller annat sätt kommer i kontakt med människor och ställs inför val kommer moraliska prioriteringar och dilemman alltid uppstå, men med rätt verktyg kan personalen lära sig att bemästra problemet. Genom utbildning i etik och beslutsfattande kan personalen ges hjälpmedel till att hantera den moraliska stressen (Ulrich m.fl., 2008), och en öppen diskussion med kollegor och arbetsledning kan inge en högre känsla av stöd samt vägledning (Ulrich m.fl., 2007). Sammanslaget kan dessa procedurer inge en känsla av trygghet, där personalen i högre utsträckning känner sig självsäkra i att göra bättre val och prioriteringar ur moralisk synvinkel, vilket kan minska den moraliska stressen (Ulrich m.fl., 2008).

Bornemark menar att moralisk stress är en bieffekt av nutidens sätt att organisera arbete utifrån effektivitet och mätbarhet (Bornemark, 2018). Organisering utifrån exempelvis LEAN och New Public Management får ofta utstå kritik för att vara för kontroll och mätstyrda, vilket minskar arbetarnas handlingsutrymme och således förmåga att handla efter egen initiativ och instinkt (Börnfelt, 2011). Själva organiseringsformen i sig medför enligt Bornemark en moralisk stress då organiseringen inte utgör någon förståelse för känslor eller moraliska dilemman och individen ges således inget utrymme att utföra något annat än just deras arbetsuppgifter (Bornemark, 2018). Moralisk stress uppstår alltså när en sjuksköterska inte har handlingsutrymme till att samtala med en patient, eller en lärare enbart har tid till att undervisa och inte hinner lära känna sina elever (Börnfeldt, 2011). Tiden som ges är enbart tillräcklig för att klara av de huvudsakliga arbetsuppgifterna, vilket gör att individen behöver prioritera de faktiska uppgifter som förväntas av dem, och det känslomässiga eller ”moraliskt rätta” arbetet måste lämnas åt sidan. Det arbete som utförs utöver arbetsuppgifterna, att exempelvis en sjuksköterska tar sig tid och ägnar en extra minut för att lära känna en patient bättre, kan vara minst lika viktigt som de huvudsakliga arbetsuppgifterna men ses alltså av organisationen som något primärt och tillhör därför inte arbetsuppgifterna, fastän individen är fullt medveten om att det krävs för hen ska ha möjlighet att utföra sitt arbete på bästa sätt (Bornemark, 2018).

4.3 Inre motivation

Det finns direkta eller indirekta anledningar till att människan arbetar. Somliga individer ser arbetet som ett nödvändigt ont och arbetar enbart för monetär överlevnad, medan vissa ser arbetet som ett kall och en möjlighet att utföra det individen drivs av. Vad som är motiverande för att arbeta kan således delas upp i två kategorier, inre- och yttre motivation.

Den yttre motivationen utgår från att personen arbetar enbart i syfte att få en yttre belöning, oftast i form av pengar, och ses mer som ett måste och ett sätt att överleva. (Ryan och Deci, 2000). Den inre motivationen utgår från att individen utför arbete som för denne ger en arbetstillfredsställelse, ett emotionellt positivt och behagligt tillstånd som uppstår av den uppskattning och tillfredsställelse individen känner för sitt arbete (Eklöf, 2017). Den inre motivationen är således mer ett kall, eller drivkraft att genom sitt arbete utföra uppgifter som i första hand inte grundar sig i yttre belöning.

Ryan och Deci menar att den inre motivationen består av tre delar: kompetensbehov, där individen behöver utrymme till att utveckla sin skicklighet och kunskap inom ämnet. Självständighet, där individen behöver ges utrymme att självständigt få tänka och utföra sitt arbete på det sätt hen anses mest lämpligt. Samt samhörighet, där individen har ett behov att känna samhörighet, och att hen är en beståndsdel av någonting större (Ryan och Deci, 2000).

Ryan och Deci beskriver den inre motivationen som en medfödd drivkraft, vilket gör inre motivation till en betydande grund för arbetstillfredsställelse, och grundas i individens eget intresse. Således kan den inre motivationen enbart uppstå när uppgiften har en form av intresse eller utmaning för individen och utgår från att individen vill utföra uppgiften till följd av sitt eget intresse, snarare än att få materiell belöning från den (Ryan och Deci, 2000).

4.4 Gränslöst arbete

Den digitala utvecklingen har gjort det möjligt att organisera arbeten på nya sätt. Idag finns möjlighet att utföra arbete på andra platser än på arbetsplatser, likväl som det i högre utsträckning går att genomföra privata ärenden på arbetsplatsen. Om organisationen tillåter

kan individen arbeta hemifrån och på andra tider, vilket får som följd att gränsen mellan arbete och privat blir diffus.

Gränslöst arbete uppstår när den formella gränsen mellan arbete och fritid suddas ut eller blir oklar. Enligt Eklöf är gränslöst arbete en aspekt av det moderna arbetslivet, och tenderar att dels göra arbetet mer krävande, och samtidigt påverka individens möjlighet till vila och återhämtning negativt. I dagens uppkopplade samhälle kan tydliga gränser bland arbetstidens omfattning och förläggning, vart arbetet utförs samt vilka uppgifter och ansvarsområden som ingår i arbetsrollen saknas. Gränslöst arbete får således en effekt där individen ständigt ska vara nåbar, och det fattas såväl tider som platser där individen verkligen kan känna sig ledig (Eklöf, 2017). Samtidigt pekar flertalet studier ut att företag vanligen saknar policyer som reglerar arbetstagarnas tillgänglighet, vilket resulterar i att individen får enskilt ansvar att konstruera egna gränser (Gillberg, 2018). För individer som lyckas hantera det gränslösa arbetet finns positiva aspekter, bland annat möjlighet till högre egenkontroll, mer stimulans och karriärmässiga fördelar (Eklöf, 2017).

Eklöf menar att det gränslösa arbetet, förutom att försvåra återhämtningen, medför ett ökat psykiskt krav. Delvis genom arbetstidens längd och förläggning, men också genom att individen ständigt överväger om vad som egentligen ingår i arbetsuppgifterna samt ständigt behöver prioritera mellan arbete och fritid (Eklöf, 2017). Svårigheter i prioriteringen mellan arbete och fritid kan skapa en obalans mellan arbete och fritid. Enligt Noon och Blyton är det just arbetet som är den största källan till obalans i arbete kontra fritid, där arbetets press försvårar möjligheterna att på ett tillräckligt sätt fullgöra sitt ansvar utanför arbetet. (Noon och Blyton, 2013).

Studier på flexibla organisationer, där tids- och rumsgränserna har suddats ut pekar dock i olika riktningar. Vissa studier hävdar att individer i organisationer med mer flexibel organisering tenderar att känna starkare lojalitet till arbetsgivaren, medan vissa studier poängterar den stress och ohälsa det flexibla arbetslivet för med sig. Majoriteten av studierna framhäver dock att en tydlig gränsdragning mellan arbete och privatliv utgör en viktig del för möjligheten till återhämtning, och avsaknaden av återhämtningen resulterar i negativ hälsoeffekt (Gillberg, 2018).

Mellner menar att den tids- och rumsöverskridande teknik som bidragit till att göra arbetet mer gränslöst inte är problemet. Problematiken tycks snarare ligga i hur tekniken används. Tekniken kan bidra till att öka den enskilda individens kontroll över såväl arbetstid, arbetsplats som arbetsvillkor. Individen ges större utrymme och möjlighet att planera sitt arbete vilket medför ökad egenkontroll (Mellner, 2018). Med egenkontrollen följer dock ökat ansvar. Gillberg framhäver att individen själv behöver ansvara för att definiera, planera och strukturera det egna arbetet samt prioritera och vara proaktiv. Det är dock fortfarande, oavsett hur, när eller var arbetet äger rum, arbetsgivarens ansvar att säkerställa att kraven är rimliga i kontrast till de resurser som ges vilket blir av stor betydelse då ett mer flexibelt och gränslöst arbete tycks bidra till mer arbete samt fler arbetade timmar (Gillberg, 2018). Det gränslösa arbetet tycks också vara en bidragande faktor till en "alltid tillgänglig - överallt" kultur, där normen betonar att individen alltid ska vara tillgänglig för arbetsfrågor, även utanför arbetstid, vilket är en påtaglig faktor för balansen mellan arbete och fritid (Mellner, 2018). Det gränslösa arbetet kan enligt Mellner således sägas leda till högre effektivitet och bättre arbetsvillkor, förutsatt att en funktionell uppdragsdialog mellan arbetsgivare och arbetstagare finns, där klara gränser utformas. Motsatsen blir dock omvänd, avsaknad av klara gränser tycks medverka till negativa hälsoeffekter (ibid)

5. Metod

Nedan beskrivs studiens tillvägagångssätt och metodval för att skapa en uppfattning om hur arbetsprocessen sett ut. Vidare diskuteras studiens tillförlitlighet samt hur studien kan ha påverkats av bland annat yttre faktorer och tidigare relationer.

5.1 Undersökningsmetod

Denna studie grundas i kvalitativ metod. Den kvalitativa metoden anses mest lämplig, dels på grund av en högre detaljrikedom i svaren och dels då studien vill fånga intervjupersonernas egna upplevelser och tolkningar (Bryman, 2011). Empirin är insamlad genom fyra semistrukturerade kvalitativ intervjuer, då den kvalitativa intervjutekniken ger utrymme för eventuella följdfrågor samt skapar möjlighet för respondenten att reflektera fritt vilket kan ge upphov till ett mer berikat material (Bryman, 2011). Samtliga respondenter gavs samma

intervjufrågor. Utöver kvalitativa intervjuer har observationer gjorts. Att se respondenterna i sina naturliga miljöer kan bidra till större förståelse för de fenomen respondenterna nämner (David och Sutton, 2016).

5.2 Urval

Kriterierna i urvalet utgick från ett målinriktat urval (Bryman, 2011). Respondenten arbetar, eller har arbetat som förhandlande ombudsman inom ett av LOs medlemsförbund. Efter omvärldsförändringar i form av Covid-19 uppstod dock komplikation. Urvalet gjordes således med samma preferenser, men utifrån tillgänglighet. Undersökningsgruppen har under perioden för studien fått en betydligt mycket högre arbetsbelastning till följd av Covid-19, vilket gjorde tillgängligheten på respondenter begränsad och gruppen före detta ombudsmän har på grund av restriktioner fallit bort. Urvalsgruppen blev således mer selektiv (David och Sutton, 2016), där samtliga respondenter utgick från samma kriterium: alla arbetar som ombudsmän. Samtliga respondenterna rekryterades enligt lika princip, där undertecknad tog kontakt, presenterade studiens syfte samt frågade om de var intresserade att medverka.

I studien ingår en kvinna och tre män. Respondenternas ålder varierar mellan 38 till 62 år. Samtliga respondenter är tillsvidareanställda, och har arbetat som ombudsman mellan fyra och elva år. Då urvalet utgick ifrån samma kriterium har inte parametrar som kön, ålder eller etnicitets tagits i beaktning. Tilläggas bör att ombudsmannen traditionellt tillhör en könsfördelad yrkesgrupp, där majoriteten består av män.

5.3 Insamling av empiri

Datainsamlingen skedde genom semistrukturerade intervjuer med varierande längd. Då det under studiens tidsomfattning var en extremt hektisk period för ombudsmännen fanns det i vissa fall en tidsgräns. Tidsgränsen klargjordes inför respondenterna inte vara problematiskt, och intervjuerna sker på respondenternas villkor, vilket enligt Bryman är viktigt för att skapa en tillitsfull relation (Bryman, 2011). Tidsgränsen anses inte ha påverkat intervjun.

Inför intervjuerna framställdes en intervjuguide med vad som ansågs vara lämpliga teman för att fånga upplevelserna av respondenternas syn på ombudsmannayrket och dess förändring. Frågorna utgjordes av demografiska frågor som ålder och kön samt kärnfrågor gällande arbete

och arbetsuppgifter. Följdfrågor användes vid behov för att förtydliga, eller få mer information vid specifika svar. Enligt David och Sutton leder redan formulerade frågor till att forskaren ökar sin förmåga att reagera kreativt och spontant, vilket ger ett mer avslappnat intryck och skapar mer tillit (David och Sutton, 2016).

Samtliga intervjuer genomfördes enskilt med enbart undertecknad och respondent på respondentens personliga kontor. Innan intervjun introducerades respondenten till undersökningen samt dess syfte, och fick sedan frågan om de hade några frågor. Efter avslutad intervju tackades respondenterna för sin medverkan, och frågades om de ville tillägga någonting eller hade ytterligare frågor kring studien, vilket enligt David och Sutton kan ge värdefull material eller information om aspekter intervjuaren inte reflekterat över tidigare (David och Sutton, 2016).

5.4 Analysmetod

Bryman menar att kvalitativ forskningen oftast utgår från en induktiv ansats, där empirin ska vara teorigenererande, det vill säga att det insamlade empiriska materialet genererar användbara teorier baserat på undersökningen. Motsatsen, deduktiv ansats, som ofta återfinns i kvantitativ forskning utgår från prövning av teorier (Bryman, 2011). Skillnaden i forskningsansatsens blir således att den deduktiva ansatsen utgår från teorier som sedan provas mot empirin, medan den induktiva ansatsen utgår från empirin och genom den genererar teoretiska ramar (David och Sutton, 2016). Bryman hävdar dock att genuin induktiv eller deduktiv ansats är ovanligt. Som generella inriktningar går de ofta urskilja i samhällsvetenskapliga undersökningar, men vanligtvis tas avsteg från ansatsen (Bryman, 2011). Denna studie bygger på en induktiv ansats med deduktiva inslag, vilket innebär att analysen är genomförd med redan existerande teorier, men att dessa framkommit efter empirin insamlats. På så sätt har materialet fått vägleda mot vilka teoretiska perspektiv som bäst kan skapa förståelse.

Empirin har legat till grund för sökandet av centrala teman, vilket enligt Bryman är ett av de vanligaste angreppssätten gällande kvalitativ data och är en typ av tematisk analys. En tematisk analys saknar enligt Bryman ett tydligt specificerat tillvägagångssätt, men utgår från att transkriberade intervjuer tematiseras (Bryman, 2011). Efter transkribering har jag således

sökt återkommande centrala teman i intervjusvaren, vilket i sin tur visat vägen till de teorier som ansetts lämpliga.

5.5 Studiens tillförlitlighet

Då kvalitativ forskning i högre utsträckning handlar om att förklara ett fenomen än att mäta det blir det problematiskt att helt säkerställa studiens tillförlitlighet (Bryman, 2011). Urvalet i studien utgår från ombudsmän vid olika fackförbund och resultatet kan emellertid användas som en vägvisare, *det kan vara så här*, snarare än att resultatet är generaliserbart på samtliga ombudsmän.

5.6 Forskningsetiska principer

Det finns fyra forskningsetiska principer att förhålla sig till. *Informationskravet*, som syftar till att forskaren informerar berörda om den aktuella undersökningens syfte, vilket innefattar exempelvis att intervjupersoner informeras om att deltagande är frivilligt samt att de kan avbryta när de vill. *Samtyckeskravet*, att deltagarna bestämmer själva över sin medverkan. *Konfidentialitetskravet*, att deltagarna behandlas med största möjliga konfidentialitet. Samt *nyttjandekravet*, att empirin som insamlats endast får användas för forskningsändamålet (Bryman, 2011).

I denna studie har samtliga respondenter informerats om att deras medverkan är frivillig. Studiens syfte har presenterats och respondenterna har getts tillfälle att ställa frågor. Samtliga respondenter är anonyma och har namngivits i icke inbördes ordning till ombudsman 1, 2, 3 och 4. Den insamlade empirin syftar enbart till att användas i denna studie, och enbart undertecknad har tillgång till materialet. Där med anses samtliga forskningsetiska principer vara uppfyllda.

5.7 Metoddiskussion

Att respondenterna under tiden för studien stod inför en ny utmaning med extremt hög arbetsbörda till följd av rådande pandemi kan ha påverkat respondenternas svar. Det kan tänkas att respondenterna reflekterar över den intilliggande tiden, snarare tiden före pandemins utbrott trots att detta påpekats.

Den extra arbetsbördan kan ha påverkat respondenternas benägenhet för utförliga svar. Även om tid var avsatt för intervjuerna kan undermedveten stress ha spelat in, där respondenterna ville svara så snabbt som möjligt för att kunna återgå till arbetsuppgifterna.

Två av respondenterna har sedan tidigare en arbetsmässig relation till undertecknad, dock inte inom samma yrkestitel, vilket enligt Bryman kan påverka studien. Den arbetsmässiga relationen anses dock inte ha påverkat studien negativt, då arbetsuppgifter mellan oss skiljer sig markant, och den information som framkommit genom intervjuerna är för mig ny information. Relationen tycks snarare ha givit respondenterna mer tillit, och således stärkt viljan att uttrycka mer djupgående och detaljerade svar. Vidare har det på grund av den tidigare arbetsmässiga relationen varit av vikt att förhålla mig transparent under studiens gång för att inte färga studien med egna tolkningar, föreställningar, åsikter eller uppfattningar (Bryman, 2011).

Det har under studiens gång upplevts delvis problematiskt ha ett helt transparent förhållningssätt där undertecknad flertalet gånger fått påminna mig själv att förhålla mig just transparent. Då min egna vetskap om organisationen och fackföreningsrörelsen är stor finns det förutfattade meningar, vilket lätt kan avspeglas i resultatet. Genom den tematiska analysen av empirin anses det dock uppnåtts en transparens då analysen grundas på respondenternas utsagor, och genom den har teorier och de fenomen som påverkar ombudsmännen framkommit. Att hälften av intervjupersonerna härstammar från en annan facklig organisation, och således inte har en tidigare arbetsmässig relation har varit positivt för att upprätthålla transparens. Då min egna kunskap om den organisationen är lägre samt att samtliga svar har kategoriserats i samma kategorier går det således inte utgå från att min förutfattade föreställning är korrekt då den enbart gäller en av två organisationer.

6. Resultat

Nedan följer resultatet av empirin. Resultatet grundas i tidigare forskning om partsrelationens utveckling, nutidens organisering samt ombudsmannen gemensamt under rubriken minskad facklig organisering. Resultatet av teorierna presenteras enskilt.

6.1 Minskad facklig organisering

Som tidigare beskrivet utgår ombudsmannens arbetsuppgifter från att företräda medlemmarnas intressen. Enligt respondenterna blir det dock problematiskt då medlemmarna idag enbart tycks ha ett intresse; att få hjälp vid behov. Dagens fackliga medlemmar tycks inte besitta samma fackliga engagemang som förr, och medlemskapet ses mer som en försäkring än en ideologisk ståndpunkt.

”Så var det från början, man bildade fackföreningar och gick ihop det var en kamporganisation där vi såg till att vi hade schysta villkor och bra rättigheter men idag är inte medlemskapet på den nivån, de som är medlemmar idag har inte den kampen, man löser ett medlemskap bara för att få hjälp med sina saker” -

Ombudsman 2

Ombudsman 1 menar att de individer som idag är medlemmar inte besitter samma kampvilja som förr, och att medlemmar idag i allt högre grad enbart är medlemmar för att få hjälp när problem uppstår, vilket gör att medlemskapet mer ses som en försäkring än ett faktiskt medlemskap i en organisation.

”De som är medlemmar idag har inte den kampen, man löser ett medlemskap bara för att få hjälp med sina saker, man har inte drivet själv som medlem som kanske var mycket vanligare förr, man gick med i facket för man hade kampen och tyckte att här ska vi göra nått tillsammans, idag löser man ett medlemskap för det har blivit en försäkring” - Ombudsman 1

Ombudsman 4 menar att de svikande medlemssiffrorna kan vara resultat av att samhället idag har en mer individualistiskt anda. När ombudsmannen själv började sitt arbetsliv fanns en policy på företaget hen anställdes vid; var du inte fackligt ansluten fick du ingen anställning. Ombudsmannen menar att även livet utanför arbetet i högre grad präglades av den fackliga andan i form av evenemang och händelser som den lokala fackklubben anordnade.

”På den tiden så fick man inte anställning på XXX om man inte hade ett fackligt medlemskap det liksom satt i väggarna, man hade en klubbstyrelse som var aktiv, vi hade idrottsföreningar i bowling, korpfboll, badminton och lite sånt där. Så det var

föreningslivet lite sådär, jag var 21 år då, alla umgicks med alla både på jobbet och på fritiden så det var väldigt enkelt att organisera. Men det är en svunnen tid liksom, men det var så det var, man satt kvar på jobbet om man inte skulle hämta barnen”
-Ombudsman 4

Resultatet av svikande medlemssiffror tycks enligt respondenternas utsagor resultera i en svagare lokal anknytning samt förmåga. Köpsen (2003) hävdar att den fackliga organisationen idag bedrivs med ett mer aktivt lokalt deltagande, vilket tycks vara biverkningen av en försvagad lokal verksamhet. En svagare lokal anknytning kan även bidragit till att arbetare på arbetsplatserna har sämre insikt i vem eller vilka deras fackliga företrädare är. Ombudsman 1 menar att det blir mer problematiskt att tillgodose medlemmarnas intressen i ärenden från arbetsplatser utan klubb, då det inte finns någon lokal verksamhet som kan fånga upp problemet i ett tidigt skede, eller själva ta konflikten med företaget. Vidare hävdar respondenten att vid avsaknad av fackklubb har medlemmarna svårt att veta vilka som är deras fackliga företrädare, då man enbart kontaktar ombudsmännen vid större ärenden.

”Oftast så handlar det (ärenden) som kommer till mig från ställen där vi inte har en klubb eller förtroendevalda eller sådär, så man har direktkontakt med arbetsgivaren och medlemmen men vi har ingen organisation där som kan fånga upp det som händer. Och det är jag fortfarande inte bekväm med för man blir så jävla mycket nån som kommer utifrån då och som inte kan något om arbetsplatsen eller bara väldigt ytligt.” -Ombudsman 1

Svensson (2009) menar att baksidan av verksamheter där kompetensen är bunden till individen snarare än organisationen resulterar i att individen ses som hela verksamheten. Majoriteten av respondenterna upplever vid situationer liknande citatet ovan en känsla från medlemmarna i form av “här kommer facket”, vilket kan vara ett resultat av den minskade lokala organiseringen. Vid en högre organiseringsgrad lokalt tycks även det fackliga intresset vara högre, vilket resulterar i en större insikt i den fackliga verksamheten. Ombudsman 3 uttrycker:

“Och medlemmarna har inte koll ibland, ärligt talat, de vet inte om man är förtroendevald eller ombudsman, man är facket bara” -Ombudsman 3

Respondenterna menar att medlemstappet tillsammans med minskad lokal verksamhet resulterat i att ombudsmännen fått mer arbete att göra. Utan lokal facklig verksamhet finns ingen som kan sköta det fackliga arbetet lokalt, och fler ärenden når ombudsmännen. Samtidigt anser respondenterna att det administrativa arbetet har ökat, vilket kan vara en följd av att fler ärenden når dem. Ombudsman 2 menar att hen lägger ungefär hälften av arbetstiden på administrativt arbete.

”Överlag är vi mindre ute nu (än förr) och mer administrativ, det är nog 50/50 skulle jag tro.” - Ombudsman 2

Även om samtliga ombudsmän anser att det administrativa arbetet ökat tycks ombudsman 1 inte ha fullt så negativ syn på det som resterande ombudsmän. Ombudsmannen 1 är den enda av respondenterna som har någon slags högre utbildning, resterande har tagit den enligt Kjellberg (1998) naturliga vägen till ombudsmannayrket, via fackliga kurser och förtroendeuppdrag.

6.2 Rollteori

Det finns en tydlig samstämmighet hos ombudsmännen kring hur deras arbete och arbetsuppgifter utsätts för förväntningar från olika håll. Medlemmarna tycks ha en uppfattning om vad ombudsmannayrket innebär medan förbundet har en annan. Samtidigt menar samtliga respondenter att de inte har någon uppdragsbeskrivning på vad tjänsten innebär eller rymmer för uppgifter. På frågan om respondenterna vet vad som förväntas av dem i sitt yrke svarar ombudsman 2 följande:

”Nej egentligen inte, det är inte solklart nej. Det är klart jag har ju min egen ide och uppfattning men det är ganska otydlig uppifrån, vi har ingen arbetsbeskrivning och det hade jag velat förändra” - Ombudsman 2

Ombudsman 1 menar att givna ramar för arbetet finns, det vill säga vad förbundet som arbetsgivare anser tjänsten innebär. Samtidigt anser ombudsman 1 att det skiljer sig mellan förväntningarna från förbund och medlem, men även mellan medlemmar där synen av vad

ombudsmannen bör göra skiljer sig åt från medlem till medlem, och varierar beroende på hur införstådd medlemmen är i den fackliga verksamheten.

“Om man sitter direkt med en medlem kan man få känslan som att dom ser en mer som någon slags myndighetsperson, jag skulle nog själv ha svårt att hålla isär typ “är den här gubben från kommunen eller är han från en förening jag är medlem i” alltså. Så det är nog väldigt olika” - Ombudsman 1

Olika förväntningarna kan leda till vad Eklöf (2017) hänvisar som rolloklarhet, vilket även visar sig i att respondenterna har oklara uppfattning om sina arbetsuppgifter. Ombudsman 3 menar att det finns en ovisshet i vissa arbetsuppgifter och nämner styrelsearbete som ett exempel, här råder oklarhet om hur stor utsträckning det är ombudsmannens uppgift att vara behjälplig: *“sen är det klart vi är hjälpsamma men egentligen tror jag inte att jag ska ha med det att göra”*.

Respondenterna menar att de förväntningar som riktas från förbundet i högre grad utgörs av att administrativt arbete ska kombineras med medlemsnära arbete, medan kraven från medlemmarna handlar om hjälp och stöttning. Ombudsman 2 upplever att prioriteringar måste göras för att tillgodose förbundets förväntningar.

“Vi ska ju va ute, vi kan ju fylla alla dagar i veckan och va ute och teckna kollektivavtal och värva medlemmar för det är ju en del av vårt jobb. Det är också något jag ser att det här administrativa har tagit tid av, för tiden räcker inte till. Uppifrån vill man att det är det vi ska göra men det finns inte tid till det i den utsträckning som man hade velat” - Ombudsman 2

Majoriteten bland respondenterna menar att administrativt arbetet inte var ett arbetsmoment de hade förväntat sig i ombudsmannayrket, och hävdar att det för med sig prioriteringar där andra uppgifter blir lidande. Ombudsman 1 menar att den tid som läggs på administrativt arbete, men också på internt och organisationsarbete hade kunnat användas till bättre syften: *“Administrationsgrejer liksom, det är ju alltid väldigt tråkigt. Och ibland håller vi på med tidsödande interna grejer liksom, man hade kunnat använda tiden bättre”*.

Samtidigt har ombudsmännen fått mer arbetsuppgifter tilldelade som anses onödiga. Ombudsman 3 nämner ”Samråd”, som syftar till samarbetet som finns mellan fackförbunden och arbetsförmedlingen. När arbetsförmedlingen ska placera ut en person med lönebidrag på en arbetsplats ska de först be fackföreningarna om vägledning i form av hur arbetsplatsen är lämplig eller inte. Enligt ombudsmannen spelar det ingen roll vad de svarar då arbetsförmedlingen ändå går sin egen väg, men likväl ska arbetet och efterforskningen göras av ombudsmännen.

“Så kommer det till oss så ska vi se så det stämmer, lön och sådär, sen ska det tillbaka till arbetsförmedlingen. Och kommer de där företagen som inte har kollektivavtal så avråder vi från det men det är inget giltigt skäl för arbetsförmedlingen att inte placera dem där” - Ombudsman 3

Samtliga respondenter uppger att det medlemsnära arbetsuppgifterna är mest givande, men också att det är där de känner att de gör nytta och faktiskt får göra det som de själva anser de är anställda för. Ombudsman 2 uttrycker som svar på frågan om det finns en önskan att få vara ute bland medlemmarna mer: *”jag är ingen kontorsråtta alls, så att jag hade önskat det ja, jag tycker det här jobbet är som allra bäst när man får va ute bland medlemmar”*. Respondenten uppger här vad som kan liknas med Eklund (2017) definition av rollkonflikt. Ombudsmannen menar att medlemmarna blir lidande när det administrativa arbetet prioriteras, och vice versa. Ombudsmännen uttrycker även en svårighet att definiera sitt eget yrke. Samtliga respondenter uppger, med visst missnöje, att ombudsmannayrket idag är mer av tjänstekaraktär. Ombudsmännen är eniga i att de själva dock inte är tjänstemän, utan fortfarande ser sig som arbetare. Vid frågan om respondenterna kan identifiera sitt eget yrke uppstår nästintill ett moment av skam när de uttrycker att yrket idag är mer av tjänstemannakaraktär. Ombudsman 4 menar att *“det är klart yrket går mer åt tjänsteman men jag har aldrig identifierat mig som det, nej nej det finns inte”*. Ombudsman 1 menar att det uppstår vissa komplikationer med att bli ombudsman då yrket är av tjänstemannakaraktär, men förväntningen att känna till hur det är att vara arbetare finns där, och att den känslan och kunskapen försvinner med tiden.

“Det är få saker jag blir så frustrerad på som när man hör liksom nån gammal ombudsman som pratar om som om de minsann vet hur det är på golvet, så är det 30-40 år sen de själva stod på golvet, de borde veta bättre alltså, man ska inte tro att man vet hur det är när man suttit på ett fackkontor och gjort besök ute i verkligheten. Det är jävligt stor skillnad alltså” - Ombudsman 1

Även ombudsman 3 upplever en viss rollproblematik med att gå från förtroendevald i ett arbetaryrke till ombudsman. Respondenten menar att *”De förväntar sig att man ska lösa alla problem, sen om de ser mig som en like det vet inte jag, jag tror inte det”*. Trots att samtliga respondenter bestämt hävdar att de inte ser sig själva som tjänstemän ges sken av att medlemmarna har en annan bild, och att det medför viss problematik. Ombudsman 4 uttrycker det som en inbyggd hierarki, där ombudsmannen ses som något slags överhuvud eller en person som står högre upp i organisationen, och därigenom finns en förväntan på att ombudsmännen ska kunna allt och lösa alla problem. Samtidigt menar ombudsman 4 att hierarkin är någonting hen systematiskt försöker bygga bort.

“Jag försöker hela tiden jobba på att det inte ska va så, utan vi är ett gäng som ska göra samma arbetsuppgifter ungefär men ingen är bättre än andra för att man råkar va anställd som ombudsman liksom” - Ombudsman 4

6.3 Moralisk stress

Ombudsman 3 framhäver känslan av att känna sig otillräcklig som en negativ aspekten av ombudsmannayrket: *“Det är det sämsta, att inte känna sig tillräcklig”*. Samtidigt menar ombudsmannen att det är omöjligt att räckta till och täcka samtliga medlemmars behov. Även ombudsman 1 anser att tiden och engagemanget är problematiskt, där prioriteringar får göras för att tillgodose de behov som anses viktigast och klara av tidsschemat. Prioriteringarna resulterar i, likt ombudsman 3, en känsla av att vara otillräckligt.

“Det är att man inte är tillräcklig, man räcker inte till alla med samma tid och engagemang man skulle vilja, att man får prioritera” - Ombudsman 1

Samtidigt menar ombudsman 1 att den moraliska stressen ger sig uttryck i en oro som ständigt gör sig påmind. Oron baseras på huruvida organisationen och ombudsmännen gör det arbete som faktiskt gynnar medlemmarna på bästa sätt.

“Det finns hela tiden en liten oro, att liksom, vi jobbar på men gör vi det rätt och gör vi rätt saker, leder det vi håller på med till målet liksom” - Ombudsman 1

Kälvemark m.fl (2004) menar att moralisk stress uppstår till följd av bristande resurser som exempelvis tid och personal, men enligt ombudsman 1 utsaga tycks inte tid vara den enda resurs som fattas. Oron tycks baseras på om det arbete som görs är det mest effektiva.

Ombudsman 2 har ett eget förslag på hur den moraliska stressen skulle kunna minska, och menar att förbundet kunde anställa personal som kan hantera vissa av telefonsamtalen och ärendena som kommer direkt in till ombudsmännen. Respondenten uttrycker *”det kanske skulle finnas någon som kunde sitta och svara på alla frågor vi får till oss, inträden och utträden som vi inte hade behövt svara på”* och syftar mer på enklare frågor kopplade till medlemskap. Frågor av den karaktären ligger egentligen inte hos ombudsmännen, men det blir naturligt för medlemmar att ringa ombudsmännen då det är den personen de vanligtvis har kontakt med. Ombudsman 4 anser att den moraliska stressen blir tydligast i tider då det går dåligt för medlemmarna. I dåliga tider för företagen har ombudsmännen som mest arbete, där förhandlingar och tvister gällande uppsägningar och dylikt ska genomföras. Ombudsman 4 menar att det här uppstår en märklig korsning. I de tider när medlemmarna är i störst behov av ombudsmännen, har ombudsmännen minst tid till dem, vilket kan vara en bestående del till att moralisk stress uppstår.

”Jag har som mest att göra just nu, men nu skickar företagen hem folk så det blir ett kryss liksom, och då blir det en oro” - Ombudsman 4

Ombudsman 2 menar även att en moralisk stress uppkommer från hanterandet av medlemmar där det hela tiden finns en balansgång till att medlemmen inte ska gå ur förbundet. Om en medlem vill att ombudsmannen ska driva ett ärende, som ombudsmannen vet med sig är omöjligt att vinna uppstår enligt respondenten en situation där ombudsmannen behöver prioritera och väga moraliskt rätt mot nyttan av det. Ska ombudsmannen lägga tid, energi och

arbete på ett omöjligt uppdrag för att tillgodose medlemmen, eller ska ombudsmannen lägga ärendet till handlingarna och således riskera att förlora medlemmen.

”Det är ju lite så i vårt arbete att kunden har alltid rätt. Det är också ett ansvarsfullt jobb med den biten att man får inte agera med risken att en person går ur facket, det är någonting hela tiden vi får tänka på och det kan va frustrerande, ett enda ord som uppfattas fel kan ju faktiskt innebära att hen kan bli förbannad och gå ur facket. Så det är en väldigt vågskål hur man ska agera eller argumentera, för det är ju en förlust både för mig själv men inte minst för förbundet att tappa medlemmar för att jag inte kan hantera mitt jobb rätt” - Ombudsman 2

6.4 Inre motivation

Samtliga respondenter uppger samma drivkraft i deras arbete, att hjälpa andra samt kämpa för vad den fackliga organisationen anser är rätt. Respondenterna menar att det infinner sig en känsla av tillfredsställelse när de kan hjälpa medlemmarna, vilket återspeglar vad Ryan och Deci (2000) hävdar är inre motivation.

”Motivet har väl alltid varit hela det fackliga intresset, man kan hjälpa andra, man kan föra andras talan för alla kan inte, vill inte, vågar inte” - Ombudsman 2

Den inre motivationen kan också ses i att ombudsmännen tycks se lönen som något sekundärt. Innan respondenterna blev anställda ombudsmän har samtliga haft fackliga förtroendeuppdrag, vilka inte grundar sig i ekonomisk belöning utan snarare en tro på den fackliga rörelsen.

Samtliga respondenter uppger att de genom fackliga förtroendeuppdrag utvecklat sin egen kunskap inom den fackliga sfären. Vidare äger ombudsmannen sin roll, hen utser själv vilka förhandlingsmetoder hen vill använda i förhandlingar, och den fackliga rörelsen grundas på samhörighet. Enligt Ryan och Deci (2000) är dessa tre egenskaper synonyma med inre motivation. Ombudsman 1 förklarar samhörigheten som den kamp som förs tillsammans med medlemmarna.

”Jag blir extra engagerad när vi har en tvist på en arbetsplats och vi har förtroendevalda som är inblandade i den och har försökt lösa det men stöter på patrull från företaget, då känner jag mig alltid jävligt mycket mer motiverad och engagerad för då jobbar vi mer som ett lag och man har mycket mer koll på läget.” - Ombudsman 1

Gemensamma faktorer som påverkar motivationen bland ombudsmännen framställs som medlemmar, möjligheten att påverka samt att vara behjälplig. Ombudsman 3 beskriver drivkraften och gemenskapen i den fackliga organisationen som en kraft, där hen blir starkt av att arbeta tillsammans med medlemmarna.

”Det (vad som är drivkraften i arbetet) är ju när man får vara ute på arbetsplatser och träffa medlemmar och känna den kraften det kan innebära när man går in i en förhandling om man har tagit sig den tiden, då blir det svårt för arbetsgivaren att säga nej, det är grymt häftigt” - Ombudsman 3

Vissa informanter anger att det finns möjlighet att de fostrats in i de åsikter som återspeglas med den fackliga verksamheten, medan somliga beskriver det som ett inre kall. Ombudsman 4 menar att det är en kraft som hela tiden funnits, att hen alltid besuttit viljan att förändra och göra det bättre för andra, men också att starka åsikter om rättvisa alltid funnits där.

”Jag tror att det bara har funnits där, jag tror inte det var något aktivt val sådär, det är nog min personlighet som det passar eller ja, vet inte hur jag ska förklara det.” - Ombudsman 4

6.5 Gränslöst arbete

Respondenterna är samstämmiga gällande att arbetsbördan upplevs som hög, med betoning på att det administrativa arbetet idag tar upp en betydligt större del av arbetstiden. Samtliga respondenter pratar om aspekter i ombudsmannayrket som starkt kan förknippas med vad Eklöf (2017) beskriver som gränslöst arbete, där både arbetets tid och plats är varierande och kolliderar med tiden utanför arbetet.

Ombudsman 2 menar att arbetstiden inte är lika betydelsefull längre, och att det varierar hur länge och hur mycket hen arbetar. Samtidigt hävdar respondenten att hen aldrig är riktigt fri från sitt arbete då det kan inkomma telefonsamtal på dygnets alla timmar.

”Tiden den är ju inte så väsentlig längre, att komma hem sju eller åtta på kvällen spelar ingen roll nu längre, Nu lägger jag ner mycket mer tid på mitt jobb, man är aldrig fri från det egentligen. Jag kan få ett samtal klockan åtta på kvällen och då är det ju jobb. På helgerna har det hänt att medlemmarna ringer, de kan ligga på en 0-24.” -Ombudsman 2

Ombudsmännen upplever även det administrativa arbetet som en bidragande faktor till att arbetet blir mer gränslöst. Respondenterna uttrycker att det ofta är det administrativa arbetet som väljs bort, eller puttas åt sidan om de själva får välja. Det tycks finnas en förmåga bland respondenterna att medvetet försöka prioritera medlemmarna före det administrativa arbetet. Ombudsman 4 menar att hen har en egen strategi för att klara av påtryckningarna som kommer från olika håll.

”Jag försöker ha minst tre dagar inbokade med förhandlingar eller medlemsmöte, och så försöker jag ha en administrativ dag och en reservdag där jag inte har någonting uppbokat, strategin skiter sig ibland, men en dag med inläggning i systemen och hantering för annars blir det högar och sitta en hel helg och lägga in, det händer kanske var emellanåt att jag jobbar en lördag eller söndag men det är bara för att jag ska må bra, jag behöver nog inte det egentligen man jag tycker det är skönt att komma in här och inga telefoner ringer liksom” -Ombudsman 4

Ombudsmans 4 strategi går alltså ut på att det arbete som släpar efter, en dag i veckan ska ges utrymme för att komma ikapp, men då ombudsmännen ständigt behöver vara nåbara tycks strategin falla emellanåt, vilket resulterar i att ombudsmannen väljer att arbeta helger för att komma ikapp med arbetsuppgifterna.

Även ombudsman 3 ger uttryck för hur arbetet har blivit mer gränslöst i form av ett behov att arbeta kvällar eller helger, även här handlar det om att medlemmarna prioriteras före det administrativa arbetet:

”Jag är mycket mer ute (bland medlemmar) men sen ligger jag efter med. Jag kan sätta mig på en helg eller kvällar hemma med för att komma ikapp. Läger jag in det i min kalender att jag ska göra administrativt så vet jag att jag inte kommer göra det för det kommer in ärenden från medlemmar och jag gör hellre dem och skjuter på det administrativa.” - Ombudsman 3

Ombudsman 1 menar att det finns fler faktorer som gjort arbetet gränslöst. Att ständigt vara tillgänglig och förväntas svara på frågor ses av respondenten som en negativ aspekt av ombudsmannayrket. Respondenten uttrycker *”Att alltid känna att man ska kunna svara på allting, ibland blir det lite övermäktigt, och att man är tillgänglig jämt nästan, det kan va stressande känner jag”*.

Ombudsman 1 ser det gränslösa arbetet som en stor risk med arbetet, det är enligt ombudsmannen svårt att sätta egna gränser, dels då motivationen för att hjälpa medlemmarna är hög, och dels då det finns en känsla av att aldrig bli helt klar, det går alltid att göra lite mer och lite bättre.

”det kan bli gränslöst liksom, det är svårt att sätta gränsen för sitt jobb, det blir aldrig färdigt och man kan liksom inte, man kan alltid göra mer. Det är en nackdel med det att det finns inget sånt tydligt mål eller slut för det liksom” - Ombudsman 1

Samtidigt påstår respondenterna att ett mer gränslöst arbete även för med sig en viss mån av fördelar, där ombudsman 2 uttrycker: *“Man vet ju aldrig när man åker till jobbet hur arbetsdagen ska se ut och det är ju spännande inslag i jobbet”*. Vidare uttrycker respondenterna friheten, flexibiliteten och möjligheten att själva styra över sina arbetsdagar som positiva inslag.

7. Analys

Nedan presenteras analysen av resultatet. Analysen grundas i tidigare forskning om partsrelationens utveckling, nutidens organisering samt ombudsmannen gemensamt under rubriken minskad facklig organisering. Analys med hjälp av teorierna presenteras enskilt.

7.1 Minskad facklig organisering

Det medlemstapp som skett inom LO-förbunden kan enligt empirin sägas ha påverkat ombudsmännen och deras arbetssätt. Respondenterna hävdar att det idag råder ett mer individualiserat synsätt, där medlemskap i högre grad tecknas som en försäkring.

Respondenterna hävdar också att den gemensamma kampanda som förr genomsyrade fackliga organisationerna idag inte existerar på samma vis. Carlsson (1969) menar att då de fackliga organisationerna är kamporganisationer behöver de medlemmar, dels för legitimiteten, men också för att ha någonting att kämpa för. Det uppstår således en problematik då medlemmarna utgör basen för den fackliga verksamheten.

Resultatet av sviktande medlemssiffror tycks bli en svagare lokal facklig verksamhet och sämre sammanhållning. Enligt Kjellberg (2019) är en anledning till att potentiella medlemmar väljer bort facket en svagare lokal påverkan. Det blir svårare för lokala fackklubbar att rekrytera medlemmar, då den medlemsbas som utgör klubben är liten minskar möjligheten till påverkan, och det blir för individer svårt att se varför de ska betala ett medlemskap i en organisation som inte kan göra skillnad.

Att den fackliga lokala verksamheten försvagas blir problematisk ur flera aspekter, då fackliga organisationer enligt Köpsén (2003) idag bedriver ett mer aktivt lokalt deltagande. Utan fackliga representanter på arbetsplatserna uppstår bekymmer att få tillräcklig insyn i verksamheten för att på ett adekvat vis kunna bedriva deltagande i medbestämmandefrågor som förändring, produktion och organisation. Vidare tycks en svagare lokal verksamhet mynna ut i att de personer som är medlemmar på arbetsplatsen har dålig insikt i vem deras fackliga företrädare är.

Den minskade fackliga anslutningsgraden och minskad lokal verksamhet ger sig också uttryck i hur många ärenden ombudsmännen får. I en fungerande lokal verksamhet sköts mycket av det fackliga arbetet av fackklubben på arbetsplatsen, men i takt med att det lokala arbetet minskar, blir det per automatik mer arbete för ombudsmännen. När fackklubb saknas blir det ombudsmannen som för medlemmarna på arbetsplatsens talan.

Det kan låta motsägelsefullt i sig själv att diskutera hur ett minskat medlemsantal kan öka arbetsbördan för ombudsmännen. Det följer dock vad Nilsson (1997) menar mynnat ut i en förändring av ombudsmännens arbetsuppgifter, där allt mer handlar om frågor som rör verksamheten. Ombudsmännen upplever en förskjutning där det administrativa tar allt större del av deras arbetstid, och framhåller speciellt strävan från förbunden att konstant föra statistik. Det administrativa arbetet upplevs även av respondenterna som det mest påfrestande, tidskrävande och tröttsamma, och samtliga önskar det var mindre administrativt arbete så arbetstiden i högre grad kunde utnyttjas till medlemsärenden.

Vidare tycks en av respondenterna inte ha fullt så negativa tankar om det administrativa arbetet, även om respondenten framhåller att minskat administrativt arbete vore önskvärt. Intressant är att respondenten är den enda av intervjupersonerna som har någon form av högre utbildning. Resterande ombudsmän har gått den enligt Kjellberg (1998) naturliga vägen mot ombudsmannayrket och har genom fackliga kurser och förtroendeuppdrag byggt en karriär mot vad Brante (1989) benämner som en politisk profession. Universitetsstudierna kan tänkas vara en anledning till att det administrativa arbetet inte framställs som fullt lika ansträngande av respondenten, då man under tiden vid universitetet lär sig hantera både språk samt datorer i högre utsträckning.

7.2 Rollteori

Lennéer Axelsson och Thylefors (2005) menar att en rollkonflikt uppstår när arbetstagare utsätts för förväntningar från olika håll och nivåer, där uppfyllandet av den ena förväntningen påverkar den andra negativt, vilket återspeglar sig i respondenternas berättelser.

Ombudsmännen menar att det finns förväntningar ställda utifrån medlemmarnas perspektiv och från förbundets perspektiv. Förväntningarna från förbundet tycks mer specifikt handla om administrativt arbete, statistik och rapportering, men samtidigt att ombudsmännen ska utföra medlemsnära arbetsuppgifter i form av exempelvis förhandlingar och medlemsmöten.

Medlemmarnas förväntningar grundas i att kunna få hjälp och stöttning när de ber om det, samt att ombudsmännen ska kunna svara på frågor. Enligt Lennéer Axelsson och Thylefors (2005) kan förväntningarna vara av informell eller formell karaktär. Medlemmarnas förväntningar blir här informella, och grundar sig mer i den roll medlemmarna tror att

ombudsmännen ska fylla. De formella förväntningarna ställs från förbundet, då det konkret ingår i ombudsmännens arbetsuppgifter. Medlemmarnas förväntningar tycks också påverkas beroende på hur införstådd medlemmen är i den fackliga verksamheten, där medlemmar som i högre grad har insikt i organisationen tycks sänka sina förväntningar på ombudsmännen. Det tycks således också finnas en grad av rolloklarhet, som enligt Linnéer Axelsson och Thylefors (2005) uppstår när verksamheter ändrar skepnad. Förr kan ombudsmännens enda arbetsuppgift utgått från att verka medlemsnära, medan rollen idag fylls med mer administrativt arbete, vilket medlemmarna inte har vetskap om. Det framkommer således ur empirin att det kan finnas en slags rollkonflikt mellan ombudsmännen och medlemmarna, där medlemmarna ser ombudsmännen som en person högre upp i organisationen, vars uppgift är att lösa bekymmer, medan ombudsmännen mer ser sig själva som en person som befinner sig på samma nivå som medlemmarna.

Respondenterna uppger att förväntningarna är av sådan karaktär att en uppgift blir lidande när den andra uppfylls. Enligt Eklöfs (2017) definition av rollkonflikt uppstår den när ombudsmännen anser att de förlorar tid för medlemmarna när de prioriterar det administrativa arbetet. Samtidigt tycks det uppstå en slags inre rollkonflikt bland ombudsmännen när det talas om karaktären av yrket. Samtliga respondenterna uppger att ombudsmannayrket är av tjänstemannakaraktär, men att de själva inte identifierar sig som tjänstemän och uppstår nästan ett moment av skam hos ombudsmännen när ombudsmännen själva ska identifiera sitt yrke.

Rolloklarheten bland ombudsmännen gör sig även gällande när respondenterna diskuterar kring sina arbetsuppgifter. Samtliga ombudsmän menar att de inte har någon uppdragsbeskrivning och att vissa arbetsuppgifter upplevs som vaga. Ombudsmännen hävdar även att rollen innehåller mycket mer administrativt arbete än vad de förväntade sig. Eklöf (2017) förklarar rolloklarhet som ett fenomen som uppstår av oklar definition eller precision av arbetets innebörd. Ombudsmännen uttrycker här en viss osäkerhet om vilka arbetsuppgifter som egentligen ingår i yrkesrollen. Samtidigt anser ombudsmännen att vissa arbetsuppgifter de tilldelats känns onödiga, vilket kan bidra till rollkonflikten.

Eklöf (2017) menar att kombinationen av rollkonflikt och rolloklarhet leder till rollstress. I det empiriska materialet har inga aspekter kopplade till rollstress identifieras, men kan tänkas uppstå om inte yrket blir tydligare definierat. Det tycks som att rolloklarheten och rollkonflikten istället medför en moralisk stress.

7.3 Moralisk stress

Det som Lennéer Axelson och Thylefors (2005) benämner som moralisk stress tar sig uttryck bland respondenterna. Att behöva prioritera bland medlemmar och arbetsuppgifter för att tillgodose så många behov som möjligt tycks vara ett vanligt inslag hos ombudsmännen. Respondenterna uttrycker bland annat ordagrant att behöva bortprioritera medlemmarna upplevs som det mest negativa med yrket. Kälvemark m.fl. (2004) menar att moralisk stress uppstår när individen behöver prioritera bort det som hen anser är det moraliskt rätta att göra, ofta som en följd av avsaknad av tid, vilket är fallet bland ombudsmännen. När förbundet ställer krav på ombudsmännen att hantera både administrativt arbete och medlemsnära arbete behöver respondenterna prioritera för att hinna, och vid bortprioritering av medlemmarna uppstår det fenomen som Lennéer Axelson och Thylefors (2005) definierar som moralisk stress. Respondenterna uttrycker även att det finns en moralisk stress i själva arbetsmomenten kopplade till medlemmarna, där en undran om de faktiskt gör det som gynnar deras medlemmar på bästa sätt ligger som grund. Det missnöje som Ulruch m.fl. (2007) menar att moralisk stress kan frambringa kan dock inte tydas i empirin. Ombudsmännen menar att prioriteringen är ansträngande, men det finns inget uttryck av rent missnöje.

Lennéer Axelson och Thylefors (2005) menar att moralisk stress uppstår när kontakterna med klienterna blir för många, för korta eller för ytliga, vilket ombudsmännen styrker.

Respondenterna menar att tiden och arbetsbördan ibland frambringar en känsla av att inte ha tid eller engagemang till alla medlemmar som hör av sig. Om ombudsmännen avsatt en arbetsdag för administrativt arbete och medlemmarna ringer finns risken att medlemmen inte ges fullgod service, vilket blir konsekvensen av att ombudsmännen den dagen har tankarna på andra arbetsuppgifter.

Bornemark (2018) menar att moralisk stress är en bieffekt av organisationers sätt att organisera sitt arbete, med tyngd på att organisationers strävan att kontrollera och mäta istället

för att värna om sina klienter. Det kan till viss del kopplas samman med empirin i denna studie, då samtliga respondenter uttryckt att förbundet har en strävan att registrera och mäta, men då den fackliga verksamheten till stor del grundar sig på medlemsnära uppgifter snarare än produktion är det svårt att se ett starkt samband.

7.4 Inre motivation

Ombudsmannayrket är ett arbete av speciell karaktär där uppgifterna utgår från att hjälpa andra människor utifrån en ideologisk politisk grundidé. Således kan en av de viktigaste aspekterna för att klara av yrket vara dels en tro på att det finns rätt och fel, men framförallt en motivation att konstant hjälpa individer och kollektivet att få det bättre. Ur intervjuerna framgår att samtliga respondenter har liknande motiv till sitt arbete, att hjälpa andra samt kämpa för vad den fackliga organisationen anser är rätt.

Samtliga tillfrågade ombudsmän uppger att drivkraften till arbetet kommer från medlemmarna, där tillfredsställelse tycks uppnås när ombudsmännen kan vara medlemmarna behjälpliga. Drivkraften i yrket tycks således komma från en inre motivation, vilket framförallt ger sig uttryck i att samtliga respondenter, innan de tog en anställning om ombudsman, haft fackliga förtroendeuppdrag. I förtroendeuppdragen finns ingen ekonomisk vinning eller annan yttre belöning, utan grundar sig i helhet på en tro i den fackliga rörelsen och en vilja att göra skillnad.

De tre beståndsdelar Ryan och Deci (2000) menar inre motivation består av ger sig uttryck genom respondenterna. Samtliga har, via sina tidigare fackliga förtroendeuppdrag getts möjlighet att via kurser och utövning utveckla sin kunskap. Självtändigheten tar sig uttryck i att yrkets karaktär är självständigt, ombudsmannen äger sin egen roll och har egna tekniker för hur exempelvis förhandlingar utförs på bästa sätt. Samhörighet, som Ryan och Deci beskriver som den tredje beståndsdelens beskrivs av respondenterna på olika vis. En ombudsman förklarar det som att det var den starka fackliga traditionen, där samtliga på arbetsplatsen var medlemmar, som gjorde att intresset för facklig verksamhet startade.

Medlemmar, att kunna påverka samt att hjälpa tycks vara gemensamma nämnare som kontinuerligt följer svaren från respondenterna. Ombudsmännen ser arbetet mer som ett kall,

där uppgiften är att ständigt försöka göra arbetslivet bättre för medlemmarna. Belöningen tycks således vara den tillfredsställelse som uppstår av en väl genomförd förhandling, eller att bara kunna vara behjälplig vilket enligt Eklöf (2017) definierar en inre motivation.

Ryan och Deci (2000) har beskrivit inre motivation som en medfödd drivkraft, vilket också ger sig uttryck från intervjuerna. Informanterna uppger att de genom hela livet haft en vilja att göra skillnad, där vissa informanter påpekar uppväxt som en möjlig bidragande faktor, medan andra mer beskriver det som ett naturligt kall.

7.5 Gränslöst arbete

Förändrade förutsättningar kan alltså sägas ha påverkat ombudsmännen och deras arbetsuppgifter på flera plan. Trots att medlemmarna blir färre tycks uppgifterna öka och bli mer avancerade. Ombudsmännen upplever att deras arbetsbörda ökar men också att de behöver genomföra arbetsuppgifter utanför arbetets ordinarie tid. Sena kvällar och helgarbete tycks vara ett tydligt inslag i ombudsmännens arbete, samtidigt är ombudsmannarollens grundläggande syfte att tillgodose medlemmarnas intressen, och då företag idag förlägger arbetstid för anställda på dygnets alla timmar blir frågan snarare hur tillgängligheten bör förläggas för att passa samtliga medlemmars behov. En individ som arbetar nattskift kan ha helt andra rutiner och tider för sin fritid än individer som arbetar dagtid, och har således andra ramar för när hen kan kontakta sin ombudsman.

Ombudsmännen upplever även det administrativa arbetet som en bidragande faktor till att arbetet blir mer gränslöst. Det har tidigare framhävts att ombudsmännens administrativa arbete anses ta tid från vad respondenterna anser är arbetets viktigaste syfte, vilket även speglar av sig i förhållande till gränslöst arbete. Det tycks finnas en förmåga hos ombudsmännen att prioritera bort det administrativa, för att i största möjliga mån kunna lägga så mycket tid som möjligt på att tillgodose medlemmarnas intresse. Ombudsman 3 uppges ha en strategi där det varje vecka planeras in minst två heldagar på kontoret, varav den ena skall användas till administrativt arbete och den andra till som en reservdag där det arbete som släpar efter ska ges utrymme för att komma ikapp. Strategin uppges fungera till viss del, då ombudsmännen ständigt ska vara nåbara inkommer det samtal och ärenden även under den avsatta tiden för administrativt arbete, vilket resulterar i att det administrativa arbetet skjuts på

ytterligare. Det kan sägas uppstå en slags inre konflikt, där ombudsmännen behöver prioritera och ständigt överväga vad som är viktigast och egentligen ingår i arbetsuppgifterna, vilket enligt Eklöf (2017) är en bieffekt av ett gränslöst arbete. När ombudsmännen ständigt är nåbara prioriteras alltså medlemmarna före det administrativa. Effekten av prioriteringen mynnar ut i att vissa av respondenterna uppges behöva arbeta kvällar eller helger för att komma ikapp.

Det tycks dock inte vara problematiken med sena kvällar och helgarbete som enbart påverkar ombudsmännen, respondenterna pekar på tillgängligheten och benägenheten att svara på frågor som en negativ aspekt av arbetet. Det är tekniken som idag möjliggjort det för medlemmar att kontakta ombudsmännen under hela dygnet, vilket Mellner (2018) hävdar inte är problemet, utan framhäver den egna gränsdragningen i användning av tekniken som betydande.

Gillberg (2018) framhäver betydelsen av att sätta egna gränser, och hänvisar till att individen behöver planera sin egen arbetstid och sätta begränsningar för att klara av det gränslösa arbetet. Ombudsmannayrket är dock av sådan karaktär att det blir näst intill omöjligt. Ärenden som kommer in är av olika vikt, kan inträffa vilken tid som helst på dygnet och är ofta omöjliga att förutse. Således blir det även komplicerat för förbundet att säkerställa rimliga krav och resurser för ombudsmännen då arbetet är för styrt av omvärlden och medlemmarna, det går helt enkelt inte planera.

Samtidigt påstås det gränslösa arbetet inte enbart vara av negativ form. Respondenterna framhäver fördelarna med att arbetet är fritt och flexibelt, samt möjligheten att själva styra över sina arbetsdagar.

Att ständigt vara nåbar tycks alltså påverka ombudsmännen på fler än ett plan. När medlemsantalet sjunkit har de lokala företrädarna blivit färre, vilket resulterat i att ombudsmännen får mer ärenden att hantera. Istället för att klara upp problemet lokalt, med hjälp av lokala fackliga företrädare förflyttas ärendena mot ombudsmännen. När telefonen ringer prioriteras också de uppgifter som anses mindre viktiga bort, vilket resulterar i att det administrativa förläggs utanför ordinarie arbetstid och bidrar således till att det gränslösa arbetet ökar ytterligare.

8. Sammanfattning och slutsatser

Genom de enskilda analyserna av respondenternas utsagor träder ett gemensamt mönster fram. Minskat fackligt medlemskap tycks ha påverkat ombudsmännen i deras arbete på flertalet vis, och skapar en dominoliknande effekt där en sak påverkar en annan. Tydligast framträdande är hur lokala fackklubbar har blivit mindre och svagare till följd av medlemstappet, vilket enligt Kjellberg (2019) är en efterkonstruktion av en nedåtgående spiral. Svaga fackklubbar har svårare att rekrytera då de besitter mindre möjlighet till påverkan. Det resulterar i att medlemmarna tar sina ärenden direkt till ombudsmännen istället för att gå via fackklubben vilket ökar arbetsbördan för ombudsmännen och ger därmed svar på frågeställningen om den minskade fackliga anslutningsgraden påverkat förutsättningarna för ombudsmännens arbete.

Frågeställningen om hur ombudsmännens psykosociala arbetsmiljö påverkas av de förändrade förutsättningarna har flera svar. Den ökade arbetsbördan till följd av minskat medlemskap tycks resultera i en rollkonflikt, där ombudsmännen utsätts för förväntningar från förbundet och medlemmarna. Förbundet förväntar sig att ombudsmännen ska utföra medlemsnära och samtidigt administrativt arbete, medan medlemmarna förväntar sig att få hjälp och svar på sina frågor. Här uppstår en spänning, där arbetstiden inte räcker till för att uppfylla samtliga förväntningar, och den ena blir lidande om det andra prioriteras. Linnéer Axelsson och Thylefors (2005) definition av rolloklarhet tar sig också uttryck, medlemmarna kan ha dålig vetskap om vad som faktiskt ingår i ombudsmannayrket, och enbart tro att de finns där för att hjälpa dem. Samtidigt som förbundet kan ha dålig insikt i hur många ärenden ombudsmännen får in, och därmed antar att det finns tid för administrativt arbete. Sammantaget kan rolloklarheten vara en tänkbar anledning till att rollkonflikten uppstår.

Eklöf (2017) menar att kombinationen av rollkonflikt och rolloklarhet leder till rollstress. Studien har inte hittat några indikationer på att respondenterna upplever rollstress. Däremot tycks rollkonflikten och rolloklarheten härleda till en moralisk stress. Kälvemark m.fl. (2004)

menar att moralisk stress uppstår när individen behöver prioritera bort det som anses moraliskt rätt att göra, vilket respondenterna ger sken av. När arbetsbördan blir för hög saknas tiden att hantera alla medlemsärenden med den inlevelse och engagemang som anses krävas vilket ombudsmännen ordagrant uttrycker kan vara psykiskt påfrestande.

Det kan verka som att den ökade arbetsbördan till följd av byråkratisering och minskat medlemsantal, rollkonflikt och moralisk stress har en negativ påverkan på ombudsmännen, men så tycks inte fallet vara. Det framgår ur intervjuerna att ombudsmännen drivs av en inre motivation, som tycks vara så stark att de kan hantera påfrestringarna som de utsätts för genom sitt arbete. Ryan och Deci (2000) beskriver inre motivation som en medfödd drivkraft, vilket samtliga respondenter ger uttryck för. Det tycks alltså som att den inre drivkraften att hjälpa medlemmar och kollektivet väger över de negativa aspekterna. Ombudsmännens attityder till vad som är moraliskt riktigt och viktigast är otvivelaktigt medlemmarna, vilket får som följd att medlemmarna och kollektivet prioriteras över arbetsuppgifter som inte anses gynna medlemmar eller kollektivet i lika stor utsträckning.

Det får som följd att exempelvis administrativt arbete, som inte anses vara av lika viktig karaktär bortprioriteras och tenderar att förläggas på helger, kvällar eller utanför ordinarie arbetstid. Följden blir att arbetet blir mer gränslöst, vilket Eklöf (2017) menar är en effekt av det moderna, uppkopplade arbetet. Respondenterna hävdar att tekniken i viss del bidrar till att arbetet blir gränslöst, då de ständigt är kontaktbara via telefon och mail, men det tycks ändå vara prioriteringen av egna arbetsuppgifter som är den största bidragande faktorn.

8.1 Förslag på vidare forskning

En större studie av ombudsmännen hade varit av intresse för att få en mer övergripande syn på hur det sjunkande medlemsantalet påverkar anställda inom arbetarkollektivet. Vidare kan en studie utökas till att även inkludera andra grupper av anställda samt förtroendevalda på klubb eller avdelningsnivå för att undersöka aspekter av hur fackliga arbete påverkats av exempelvis medlemstappet, och vad förändringarna kan få för konsekvenser på sikt.

Även en studie om vilka ärenden ombudsmännen hanterar när medlemsantalet har sjunkit är intressant för att få en ytterligare aspekt. Har exempelvis andelen personärenden ökat när kollektivet blivit mindre, och hur anser ombudsmännen att deras förhandlingsstyrka påverkats av att allt mindre personer väljer att engagera sig i fackföreningsrörelsen.

Referenslista

- Arbetet. (2020). LO ordföranden genom tiderna. Hämtad 2020-04-09 från <https://arbetet.se/2020/01/07/lo-ordforande-genom-tiderna/>
- Berglund, T. & Schedin, S. (2009). *Arbetslivet*. (2., [rev. och uppdaterade] uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Bornemark, J. (2018) *Det omätbaras renässans. En uppgörelse med pedanternas herravälde*. Stockholm: Volante.
- Brante, T. (1989) Professioners identitet och samhälleliga villkor. I Selander, S (red.). *Kampen om yrkesutövning, status och kunskap – Professionaliseringens sociala grund*, Lund: Studentlitteratur.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (2., [rev.] uppl.) Malmö: Liber.
- Börnfeldt, P-O. (2009). Arbetsorganisation. I Berglund, T & Schedin, S. (red.). *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
- Carlson, B. (1969). *LO och fackförbunden*. Stockholm: Tiden.
- David, M, & Sutton, Carole D. (2016). *Samhällsvetenskaplig metod*. 1. Uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Eklöf, M. (2017). *Psykosocial arbetsmiljö: begrepp, bedömning och utveckling*. (Upplaga 1). Lund: Studentlitteratur.
- Fackförbund.com (2020). *Fackförbund i Sverige*. Hämtad 2020-02-28 från <https://www.xn--fackfrbund-icb.com/alla-f%C3%B6retag>
- Fredriksson, B & Gunnmo, A. (1984). *Våra fackliga organisationer* (5. Helt omarb. uppl.). Rabén & Sjögren, Stockholm.
- GS facket. (2020) *Om oss*. Hämtad 2020-05-18 från <https://www.gsacket.se/sv/om-oss/>

- Gillberg, N. (2018) *Kunskapssammanställning. Nya sätt att organisera arbete – betydelsen för arbetsmiljö och hälsa*. Arbetsmiljöverket (2018:2). Göteborg: Göteborgs Universitet.
- Hansson, C.G. (1996). *Fackliga karriärer*. 1. Uppl. Umeå: Boréa
- Huzzard, T & Nilsson, T. (2003). Fackets nya roll – att dansa med arbetsgivare?. I Wilhemson, L (red.) *Förnyelse på svenska arbetsplatser – balansakter och dynamik*. Print.
- Kjellberg, A. (1998). Recension av Inga Hellberg: *Det fackliga förtroendet. En studie av ombudsmän och experter 1950–1991*. Arbetsmarknad & Arbetsliv, 4(2), 153-158.
- Kjellberg, A. (2009). Fackliga organisationer och industrial relations. I Berglund, T & Schedin, S. (red.). *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
- Kjellberg, A. (2019). Den svenska modellen i fara?: fack, arbetsgivare och kollektivavtal på en föränderlig arbetsmarknad: statistik och analyser: facklig medlemsutveckling, organisationsgrad och kollektivavtalstäckning 2000-2023. Stockholm: Arena idé.
- Kälvemark, S., Höglund, A. T., Hansson, M. G., Westerholm, P., & Arnetz, B. (2004). Living with conflicts-ethical dilemmas and moral distress in the health care system. *Social science & medicine*, 58(6), 1075-1084. doi: 10.1016/s0277-9536(03)00279-x
- Köpsén, Susanne (2003). *Om fackligt lärande – en etnografisk studie av en fackföreningsstyrelses arbete* (Licentiatavhandling). Linköpings universitet.
- Lennéer-Axelsson, B. & Thylefors, I. (2005). *Arbetsgruppens psykologi*. (4., [omarb.] utg.) Stockholm: Natur och kultur.
- Livs. (2020) Om Livs. Hämtad 2020-05-18 från <https://www.livs.se/om-livs/>

- LO. (2012). Om oss. Hämtad 2020-04-09 från
https://www.lo.se/start/om_oss/ledningen/karl_petter_thorwaldsson_ordforande
- LO. (2018). *Fackligt anslutna 2018*. Hämtad 2020-04-15 från
[https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_facklig_anslutning_2018_pdf/\\$File/Facklig_anslutning_2018.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_fakta_1366027478784_facklig_anslutning_2018_pdf/$File/Facklig_anslutning_2018.pdf)
- LO. (2019). *Fast arbete på heltid*. Hämtad 2020-04-05 från
https://www.lo.se/start/lo_fakta/har_fast_anstallning_pa_heltid_2019 (2020-04-05)
- LO. (2020). *LOs ombudsmannautbildning*. Hämtad 2020-02-25 från
<https://www.runo.se/utvecklingscentrum/kurs/los-ombudsmannautbildning-18-ht20/>
- Mellner, C. (2018) Strategier, gränskontroll och ledarskap i gränslöst arbete. I
Arbetsmiljöverket (2018:1) *Gränslöst arbete - En forskarantologi om
arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv*.
- Molin, R. (1985). *Fackföreningsrörelsen organisation och forskning därom*.
Statsvetenskaplig tidskrift, 88(3), 213-230.
- Nilsson, T. (1997) *Fackets nya roll. Från förhandling till partssamverkan i lokalt
utvecklingsarbete*. Arbetsmarknad & Arbetsliv, 3(3), 185-192.
- Noon, M., Blyton, P. & Morrell, K. (2013). *The realities of work: experiencing work and
employment in contemporary society*. (4. ed.) Basingstoke: Palgrave.
- Nordin, R. (1981). *Fackföreningsrörelsen i Sverige - Uppkomst och utveckling*. 1. Uppl.
Stockholm: Prisma i samarbete med Landsorganisationen i Sverige.
- Norstedt, P.A & Söner (1985). *Vem är det?*. Hämtad 2020-04-09 från
<http://runeberg.org/vemardet/1985/0749.html>
- Petzäll, Mendonca, J. (2010). *Från organiserad till oorganiserad - En kartläggning av de
mekanismer som styr utträden från GS-facket* (Kandidatuppsats). Göteborg:

Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet. Hämtad från https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/37077/1/gupea_2077_37077_1.pdf

Regeringskansliet. (2019). *CV Stefan Löfven*. Hämtad 2020-02-27 från <https://www.regeringen.se/sveriges-regering/statsradsberedningen/stefan-lofven/cv-stefan-lofven/>

Ryan R.M & Deci E.L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *Am Psychol*. 2000;55(1):68-78. doi:10.1037//0003-066x.55.1.68.

Svenskt näringsliv. (2018). *Konflikter*. Hämtad 2020-04-08 från https://www.svensktnaringsliv.se/fragor/fakta-om-loner-och-arbetsid/foila2018/11-konflikter_714310.html

Ulrich, C., O'Donnell, P., Taylor, C., Farrar, A., Danis, M. & Grady, C. (2007). Ethical climate, ethics stress, and the job satisfaction of nurses and social workers in the United states. *Social Science & Medicine*. (65) 1708-1719

Ulrich, C., O'Donnell, P., Taylor, C., Farrar, A., Danis, M., Grady, C. & Soeken, K. L. (2008) Does Ethics Education Influence the Moral Action of Practicing Nurses and Social Workers? *The American Journal of Bioethics*, 8(4), ss. 4-11. doi: 10.1080/15265160802166017

Wessel, N. (1937). *Svenska Typografi förbundet 1887-1936 - ett svenskt fackförbunds historia*. Oskarshamn

Bilagor

Intervjuguide:

Intervjuguiden är skapad med semistrukturerade frågor. Där nästintill alla frågor har lett till ytterligare frågor kring svaren respondenterna givit.

- * Ålder?
- * Vilket kön identifierar du dig som?
- * Hur länge/vad/om har du studerat? (grundskola, högstadie, eftergymnasial?)
- * Hur skulle du beskriva din uppväxt och tror du att den påverkat ditt yrkesval?
- * Vad har du haft för tidigare arbeten?
- * Hade du några fackliga uppdrag innan?
- * Hur kom det sig att du blev fackligt intresserad?
- * Hur kom det sig att du blev intresserad av ombudsmannayrket?
- * Kan du med egna ord beskriva din fackliga karriär?
- * Hur länge har du arbetat som ombudsman?
- * Har du arbetat som ombudsman på något annat förbund tidigare?
- * Har du någon utbildning i direkt anknytning till ombudsmannayrket?

- * När du började arbeta som ombudsman, vilka var de vanligaste ärenden/arbetsuppgifterna?
- * Vilka är de vanligaste ärendena idag?
- * Kan du se att yrket har ändrat karaktär, och isåfall på vilket sätt?
- * Vad är det bästa med yrket som ombudsman?
- * Vad är det sämsta med yrket som ombudsman?
- * Kan du beskriva hur en vanlig arbetsdag ser ut?
- * Om du fick möjligheten att förändra något i din arbetssituation, vad skulle du vilja förändra och varför?
- * Vilka huvudsakliga uppgifter ingår i ditt uppdrag som ombudsman?
- * Hur stor del av ditt arbete utgörs av förhandlingar, arbetsplatsbesök, administration etc?
- * När känner du dig mer motiverad i ditt arbete?
- * När känner du dig mindre motiverad i ditt arbete?
- * Vet du precis vad som förväntas av dig i ditt arbete?
- * Hamnar du, genom ditt arbete, i känslomässigt påfrestande situationer?
- * Upplever du att det förekommer en ohälsosam arbetsbelastning?
- * Har du varierande arbetsuppgifter?

*Upplever du att du har tillräckligt med tid för att utföra dina arbetsuppgifter

*Finns det klara och tydliga mål för ditt arbete.

* Hur skulle du identifiera ditt yrke?

* Känner du samhörighet till de medlemmar du företräder?

* Hur tror du att medlemmar ser på dig och din yrkesroll?

*Upplever du att du blir bemött på ett annorlunda sätt som ombudsman kontra förtroendevald?

* Hur upplever du ansvaret att företräda medlemmarna

*Hur ser du på relationen med arbetsgivaren?